



Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Краснодарского края  
«Краснодарский педагогический колледж»



СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ЦК  
Мажитова А.А.



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор  
Решетняк О.В.



«09» 01 2024 г.

## Положение об оплате труда В ГБПОУ КК КПК

Краснодар

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда в ГБПОУ КК КПК (далее – Положение, Колледж) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования системы оплаты и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закона Краснодарского края №2770-КЗ от 16 июля 2013 года «Об образовании в Краснодарском крае»;

Закона Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

Постановления Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

Постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Постановление № 225);

Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей специалистов и других служащих»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 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»;

Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и

времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края;

Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 05 октября 2015г. № 939 «Об утверждении программы Краснодарского края «Развитие образования»;

Приказа министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 04 сентября 2020г. № 2360 «Об утверждении Порядка определения объема и условия предоставления субсидии государственным бюджетным и автономным учреждениям Краснодарского края, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Краснодарского края, реализующих образовательные программы начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования, среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья», за выполнение функций классного руководителя (куратора); иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2 Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников колледжа за счет средств бюджета Краснодарского края и за счет средств поступающих от приносящей доход деятельности.

### 1.3 Положение включает:

общие положения;  
основные условия оплаты труда работников колледжа;  
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;  
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;  
порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера колледжа;  
другие вопросы оплаты труда.

### 1.4 Оплата труда работников колледжа устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с Краснодарской краевой организацией Профсоюзного Союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.5 Условия оплаты труда работника колледжа, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

### 1.6 Определение размеров заработной платы работника колледжа

осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников колледжа, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7 Заработная плата каждого работника колледжа зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8 Оплата труда работников колледжа производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

1.9 Объем субсидий на обеспечение выполнения функций колледжа в части оплаты труда работников предусматриваемый Министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края (далее – Министерство), может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых государственных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда колледжа не уменьшается.

1.10 Формирование фонда оплаты труда государственных организаций осуществляется в пределах выделенных средств бюджета Краснодарского края и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

## **2. Основные условия оплаты труда работников колледжа**

2.1. Оплата труда работников колледжа, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы)

платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2 Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3 Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.3.1 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера колледжа), установленных Положением, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня", отраженного в подпункте 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 Положения.

2.3.2 Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее - ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников колледжа применительно к соответствующим ПКГ:

2.4.1. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 248н:

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Размер оклада, рублей
1	2	3
<b>ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1 квалификационный разряд	8121
	2 квалификационный разряд	8365
	3 квалификационный разряд	8616
2 квалификационный уровень - профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)		8875
<b>ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 квалификационный разряд	8875
	5 квалификационный разряд	9142
2 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 квалификационный разряд	9417
	7 квалификационный разряд	9700
3 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		9991
4 квалификационный уровень		10291

2.4.2 По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных приказом № 761н:

Квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
1	2
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	8365
2 квалификационный уровень	8449
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	8616
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	8703
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8789
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8875
должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8961
2 квалификационный уровень	8703
3 квалификационный уровень	8961
4 квалификационный уровень	9047
5 квалификационный уровень	9133
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	8875
2 квалификационный уровень	8964
3 квалификационный уровень	9053
4 квалификационный уровень	9142
5 квалификационный уровень	9230
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	10291
2 квалификационный уровень	10394
3 квалификационный уровень	10497

2.4.3 По занимаемым должностям работников образовательных организаций, утвержденных приказом № 761н:

Квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
1	2
ПГК работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	8616
ПГК работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	9991
2 квалификационный уровень	10091
ПГК должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	12522
2 квалификационный уровень	13524
3 квалификационный уровень	13649
4 квалификационный уровень	13775
ПГК должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	12730
2 квалификационный уровень	14003
3 квалификационный уровень	14640

2.4.4 По занимаемым должностям работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденных приказом № 570:

Квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
1	2
ПГК «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	8121
ПГК «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
6 квалификационный уровень	9417
7 квалификационный уровень	9700
ПГК «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	9991
ПГК «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	11435

2.5 Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

Наименование должности	Размер оклада, рублей
ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, специалист, специалист по закупкам, аналитик	8875
старший специалист, старший специалист по закупкам	8964
ведущий специалист	9142
главный специалист	9230
заведующий библиотекой, контрактный управляющий, системный администратор	13464
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13649
начальник отдела, руководитель структурного подразделения	14003

2.6 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются директором колледжа на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.7 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются директором колледжа в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации,

которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.8 При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.9 Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом № 1601.

2.10 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников колледжа, осуществляющих образовательную деятельность, определяется в соответствии с Приказом № 536.

2.11 Для остальных работников колледжа продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

2.12 Особенности установления объема учебной нагрузки преподавателей государственных профессиональных образовательных организаций Краснодарского края предусмотрены в приложении 1 к Положению.

2.13 Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам устанавливается в соответствии с приложением 2 к Положению.

2.14 Порядок и условия почасовой оплаты работников устанавливаются в соответствии с приложением 3 к Положению.

2.15 Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении 4 к Положению.

2.16 Порядок зачета педагогическим работникам в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении 5 к Положению.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Оплата труда работников колледжа, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Директор колледжа обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях

с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением 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.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время - в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников колледжа.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в настоящем Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

превышение установленной численности студентов в группе - 31 и более человек;

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы);

осуществление образовательной деятельности в группах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

3.6. Выплаты за специфику работы в колледже устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 6 к Положению.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника.

3.7. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью колледжа по реализации образовательных программ:

за выполнение функции классного руководителя (куратора) за счет средств бюджета Краснодарского края;

за выполнение функции классного руководителя (куратора) за счет средств федерального бюджета;

за проверку письменных работ;

за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое);

за руководство цикловыми методическими комиссиями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию "педагог-методист");

за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться правовым актом Министерства.

В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительным видом работ, выполняемых педагогическими работниками колледжа с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

1) самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

2) в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала обучающихся в электронной (либо в бумажной)

форме, организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

3) планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством, - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, научно-методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

4) локальными нормативными актами колледжа - периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

3.8. Выплаты за выполнение функции классного руководителя (куратора) за счет средств бюджета Краснодарского края устанавливаются педагогическим и иным работникам, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия), на которых возложено выполнение указанных обязанностей (функций).

В рамках Положения куратором группы считается работник колледжа, реализующий программы среднего профессионального образования и профессионального обучения, из числа педагогических и иных работников, участвующих в образовательном процессе, на которого директором колледжа возложены обязанности по организации системы отношений между обществом и обучающимся через разнообразные виды воспитывающей деятельности обучающегося коллектива, создающие условия для индивидуального самовыражения каждого обучающегося. Размер выплаты за выполнение функции куратора в одной группе составляет 4000 рублей в месяц.

Выплата педагогическим и иным работникам колледжа, осуществляющим

кураторство в двух и более группах, устанавливается за выполнение функции куратора в каждой группе, но не более двух выплат одному педагогическому работнику.

Выплата устанавливается и выплачивается педагогическим и иным работникам колледжа, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия) в группах, а также в классе-комплекте, который принимается равным за один класс независимо от числа обучающихся в каждом из классов, входящих в класс-комплект.

В рамках Положения классом-комплексом считается группа обучающихся из двух и более классов, обучение которых ведет одновременно один и тот же преподаватель.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для работников, выполняющих функции классного руководителя (куратора), рабочим временем. За работу в указанные периоды производятся выплаты за осуществление функций классного руководителя (куратора) до истечения срока действия тарификации.

3.9. Нормативным правовым актом МОНиМПКК могут утверждаться рекомендованные для учреждения размеры выплат за проверку письменных работ, за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другое) и за руководство методическими объединениями.

При установлении доплаты за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками и другим) директором колледжа учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы

по их содержанию.

3.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

3.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников колледжа.

3.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников колледжа пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

3.13. Отдельным категориям работников высшим исполнительным органом Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Работникам колледжа (в том числе директору, его заместителям и главному бухгалтеру) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

##### **4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта колледжа.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, культуры, культуры и спорта, иных сферах, соответствующих сфере работы учреждения, с учетом приложений 4 и 5 к Положению.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

Работникам колледжа в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений 4 и 5 к Положению:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;

при выслуге лет от 20 лет - 20%.

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

0,10 - при наличии квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист";

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист" устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на директора колледжа и (или) его заместителей.

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака:

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам колледжа за ученую степень, почетное звание:

0,30 - за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 - за почетное звание (нагрудный знак) "Заслуженный", "Народный", "Почетный";

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований по выбору работника колледжа.

4.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором колледжа персонально в отношении конкретного работника.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников колледжа за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 2,0.

4.1.7 Выплата отдельным категориям работников профессиональных образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и профессионального обучения, отдельным категориям работников государственных образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования (за исключением образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность исключительно по адаптированным основным общеобразовательным программам), за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся (далее - отдельные

категории работников учреждения, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся соответственно).

Пределные размеры ежемесячной выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся отдельным категориям работников составляют:

2000 рублей - заместителю директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, руководителю физического воспитания, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;

1000 рублей - психологу и социальному педагогу.

Отдельным категориям работников колледжа, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При выполнении объема работы отдельными категориями работников колледжа более установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся устанавливается как за одну ставку.

#### 4.1.8 Премияльные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

4.1.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению директора колледжа, состоящего с колледжем в трудовых отношениях, на дату

издания приказа о премировании.

4.1.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам колледжа по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренной настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия не ограничена.

4.1.8.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам колледжа вне зависимости от занимаемой должности - ко Дню среднего профессионального образования (2 октября);

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается одновременно работнику колледжа при условии его непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.8, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению директора колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда:

заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

руководителей структурных подразделений колледжа и иных работников, подчиненных заместителям директора, - по представлению заместителей директора колледжа;

других работников, занятых в структурных подразделениях колледжа, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений колледжа.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.8 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 - 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 - 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику колледжа с учетом разработанных в колледже критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются колледжем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается колледжем в пределах фонда оплаты труда колледжа.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению директора колледжа в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников колледжа, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников колледжа, подчиненных заместителям директора, - по представлению заместителей директора колледжа;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.10. Отдельным категориям работников колледжа высшим исполнительным органом Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

## **5. Порядок и условия оплаты труда директора, его заместителей, главного бухгалтера колледжа**

5.1 Заработная плата директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2 Установление должностных окладов директору, заместителям директора, главного бухгалтера колледжа..

5.2.1 Размер должностного оклада директора колледжа устанавливается

трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных Положением.

5.2.2 Размер должностного оклада директора колледжа устанавливается МОНиМПКК в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости колледжа. Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений приведены в приложении 7 к Положению.

5.2.3 Порядок отнесения колледжа по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение колледжа по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются приказом МОНиМПКК.

5.2.4 Размеры должностных окладов заместителей директора колледжа и главного бухгалтера устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада директора колледжа.

5.2.5 Трудовой договор с директором колледжа заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3 С учетом условий труда директору колледжа могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 Положения соответственно, в порядке, определенном МОНиМПКК.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы директора колледжа, его заместителей, главного бухгалтера (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников колледжа (без директора колледжа, его заместителей, главного бухгалтера, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения средней заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера и средней заработной платы работников списочного состава колледжа определяется путем деления средней заработной платы соответствующего директора, заместителя директора, главного бухгалтера колледжа на среднюю заработную плату работников списочного состава этого колледжа (без директора колледжа, его заместителей, главного бухгалтера).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера колледжа и средней заработной платы работников колледжа может быть увеличен по решению МОНиМПКК в отношении директора, его заместителей, главного бухгалтера колледжа, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый МОНиМПКК.

По решению МОНиМПКК директору колледжа, его заместителям, главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение средней заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности колледжа, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для директора колледжа и не более 5,0 для заместителей директора, главного бухгалтера колледжа.

5.5 По решению МОНиМПКК директору колледжа могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы учреждения, выполнения государственных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются МОНиМПКК.

5.6. Директор колледжа, заместители директора наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда директора колледжа и заместителей директора за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется МОНиМПКК, заместителями директора – директором колледжа, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к Приказу № 1601.

5.7. Директору колледжа по решению МОНиМПКК могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными МОНиМПКК.

Размеры премирования директору колледжа, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются МОНиМПКК в дополнительном соглашении к трудовому договору с директора колледжа сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60<sup>2</sup>, 151 ТК РФ с письменного согласия работника колледжа приказом МОНиМПКК на него возлагается временное исполнение обязанности директора колледжа, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе МОНиМПКК о возложении временного исполнения обязанности директора колледжа указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником колледжа с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного

минимального размера должностного оклада директора, предусмотренного пунктом 5.2 настоящего раздела, для соответствующего учреждения.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Из фонда оплаты труда работникам колледжа (в том числе директору колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

директору колледжа - правовым актом МОНиМПКК;

работникам колледжа (за исключением директора колледжа) - локальным нормативным актом колледжа и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

директора колледжа - МОНиМПКК;

работникам колледжа (за исключением директора колледжа) – директор колледжа на основании письменного заявления работника колледжа.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников колледжа, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда колледжа выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника колледжа, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник колледжа не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником колледжа в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени,.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику колледжа по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. МОНиМПКК может быть предоставлено колледжу право установления сдельных систем оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников колледжа, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных колледжу (с учетом требований учредителя) норм труда и сдельных расценок.

6.4. В пределах объема средств на оплату труда работников колледжа директор колледжа формирует штатное расписание, которое утверждается приказом директора колледжа.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора колледжа.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям колледжа, сформированным в соответствии с их Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников колледжа, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам колледжа, трудоустроенным на штатные должности.

6.5. Численный состав работников колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных МОНиМПКК.

6.6. С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда учреждений МОНиМПКК вправе принять решения об утверждении Методических рекомендаций:

по определению штатной численности работников учреждений (типовые штаты);

по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников ГОО и ГУ.

6.7. Приказами МОНиМПКК утверждаются:

перечни должностей, относимых к:

основному персоналу (педагогические работники) учреждения;

административно-управленческому персоналу учреждения;

вспомогательному персоналу учреждения;

предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда колледжа.

**ОСОБЕННОСТИ**  
**установления объема учебной нагрузки**  
**преподавателей государственных профессиональных**  
**образовательных организаций Краснодарского края**

1. Особенности установления объема учебной нагрузки преподавателей государственных профессиональных образовательных организаций Краснодарского края (далее - Особенности) регулируют особенности определения учебной нагрузки преподавателей государственных профессиональных образовательных организаций Краснодарского края, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования (далее - преподаватели, образовательная организация), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

Особенности не распространяются на преподавателей образовательных организаций педагогической направленности, которым норма часов устанавливается из расчета 36 часов в неделю.

2. Преподавателям образовательных организаций устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы в размере 720 часов в год и определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

3. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей образовательных организаций ограничивается верхним пределом 1440 часов.

Учебная нагрузка распределяется руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения числа студентов (учащихся) и количества часов по учебным планам и программам.

5. Учебная нагрузка в выходные дни и нерабочие праздничные дни не планируется.

6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края (далее - Министерство), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя образовательной организации), - самой образовательной организацией.

Педагогическая (преподавательская) и иная работа руководителя образовательной организации по совместительству может иметь место только с разрешения Министерства.

7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

9. В случае когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на  $1/10$  часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных абзацем первым настоящего пункта.

Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

10. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

11. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

12. Преподавателям образовательных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной

на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным абзацем первым пункта 9 Особенности, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

**ПОРЯДОК**  
**исчисления заработной платы педагогическим**  
**работникам государственных образовательных**  
**организаций и государственных учреждений**  
**образования Краснодарского края**

Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края (далее - образовательная организация), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

1. Месячная заработная плата педагогических работников (за исключением преподавателей государственных профессиональных образовательных организаций Краснодарского края) определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края (далее - Положение), на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по

проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

1.1. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.2. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год (на 1 сентября), но отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

1.3. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, а также педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность в очно-заочной или заочной форме, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация педагогических работников, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку педагогических работников, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов.

Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической

нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

1.4. В учебную нагрузку педагогических работников за работу с обучающимися, получающими образование в заочной форме, включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

1.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников ГОО и ГУ, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2. Заработная плата преподавателей государственных профессиональных образовательных организаций Краснодарского края (далее - профессиональная организация) исчисляется в следующем порядке:

до начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей профессиональной организации определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления ставки заработной платы, установленной в соответствии с Положением, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском;

преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на количество полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам;

преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы, установленной в соответствии с Положением.

2.1. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Указанная оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня

его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

2.2. В том случае когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и иные случаи), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В аналогичном порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Если в профессиональной организации учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем подпункте, уменьшению не подлежит.

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с подпунктом 2.1 пункта 2 настоящего Порядка.

2.3. В случае когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются

от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и иные случаи), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

2.4. В профессиональных организациях изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

В том случае если в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

2.5. В профессиональных организациях с индивидуальными формами обучения (в области культуры и искусства) тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго полугодия.

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей их часовой тарифной ставки.

3. Положения пункта 2 настоящего Порядка не распространяются на преподавателей профессиональных организаций педагогической направленности, для которых применяется порядок исчисления заработной платы, предусмотренный пунктом 1 настоящего Порядка в отношении учителей.

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ**  
**почасовой оплаты труда педагогических работников**  
**государственных образовательных организаций**  
**и государственных учреждений образования**  
**Краснодарского края**

1. Почасовая оплата труда педагогических работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края (далее - ГОО и ГУ), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников ГОО и ГУ, которое продолжалось не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками ГОО и ГУ при работе с обучающимися, получающими образование в заочной форме, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях ли на дому, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в ГОО и ГУ;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом ГОО и ГУ (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 1 приложения 2 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края.

При замещении отсутствующих по болезни или другим причинам

педагогических работников ГОО и ГУ оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника ГОО и ГУ.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы заработной платы за месяц педагогического работника ГОО и ГУ на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника ГОО и ГУ для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: за специфику работы, за работу в сельской местности;

выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания,

спортивного звания (разряда), знака;

выплаты стимулирующего характера, установленной постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 7 февраля 2012 г. №113 "О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и департаменту по делам казачества, военным вопросам и работе с допризывной молодежью Краснодарского края" по занимаемой должности педагогического работника ГОО и ГУ.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников ГОО и ГУ, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество

месяцев в году);

для преподавателей профессиональных образовательных организаций - исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа);

для мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций - исходя из среднемесячной нормы рабочих часов.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в ГОО и ГУ, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются ГОО и ГУ самостоятельно.

Приложение 4

к Положению об оплате труда в  
ГБПОУ КК КПК

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**учреждений, организаций и должностей,  
время работы в которых засчитывается в стаж  
работы в сфере образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
<p>Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых; центры спортивной подготовки</p>	<p>учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами,</p>

1	2
	лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, команднолетный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по

	производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
--	--

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

**ПОРЯДОК**  
**зачета педагогическим работникам**  
**государственных образовательных организаций**  
**и государственных учреждений образования**  
**Краснодарского края в педагогический стаж**  
**времени работы в отдельных учреждениях (организациях),**  
**а также времени обучения в учреждениях высшего**  
**и среднего профессионального образования**  
**и службы в Вооруженных Силах СССР**  
**и Российской Федерации**

1. Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края (далее - ГОО и ГУ) в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преимущественности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам ГОО и ГУ в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам ГОО и ГУ в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 Порядка.

3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

3.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю

преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы (групп раннего возраста)

дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп (групп раннего возраста) - время работы на медицинских должностях.

6. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель ГОО и ГУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки".

8. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

9. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

**ВЫПЛАТЫ**  
**за специфику работы работникам**  
**государственных образовательных организаций**  
**и государственных учреждений образования**  
**Краснодарского края**

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в государственных образовательных организациях и государственных учреждениях образования Краснодарского края (далее - ГООи ГУ)	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах	2000 рублей
2	За работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях закрытого типа, в общеобразовательных организациях со специальным наименованием "кадетский (морской кадетский) корпус", "казачий кадетский корпус" - работникам ГОО и ГУ	до 20 процентов
3	За работу в учреждениях (организациях) для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, в центрах дистанционного образования детей-инвалидов - работникам ГОО и ГУ; специалистам ГОО и ГУ, работающим в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	до 20 процентов
4	За работу в общеобразовательных организациях, созданных при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы, - работникам ГОО и ГУ;  за работу в указанных общеобразовательных	50 процентов

	организациях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима, - работникам ГОО и ГУ	дополнительно на 10 процентов
5	Педагогическим работникам ГОО и ГУ за обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении; педагогическим работникам ГОО и ГУ за обучение детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому	до 20 процентов
6	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	до 30 процентов

Приложение 7

к Положению об оплате труда

в ГБПОУ КК КПК

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ**

**должностных окладов руководителей государственных  
образовательных организаций и государственных  
учреждений образования Краснодарского края**

№ п/п	Государственные образовательные организации и государственные учреждения образования Краснодарского края (далее соответственно - ГОО, ГУ), группы по оплате труда руководителей учреждений	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителей учреждений в рублях (далее - минимальный оклад), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей ГОО, ГУ
1	2	3
I. Руководители государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края, осуществляющих образовательную деятельность исключительно по адаптированным основным общеобразовательным программам		
1	ГОО I группы по оплате труда	29 550,0
2	ГОО II группы по оплате труда	1,049
3	ГОО III группы по оплате труда	1,059
4	ГОО IV группы по оплате труда	1,119
5	ГОО V группы по оплате труда	1,153
II. Руководители государственных общеобразовательных организаций Краснодарского края (за исключением указанных в разделе I) и государственных специальных учебно-воспитательных учреждений закрытого типа Краснодарского края		
1	ГОО I группы по оплате труда	26 000,0
2	ГОО II группы по оплате труда	1,269
III. Руководители государственных образовательных организаций		

дополнительного образования Краснодарского края		
1	ГОО I группы по оплате труда	33 000,0
2	ГОО II группы по оплате труда	1,090
3	ГОО III группы по оплате труда	1,227
IV. Руководители государственных профессиональных образовательных организаций Краснодарского края		
1	ГОО I группы по оплате труда	31 000,0
2	ГОО II группы по оплате труда	1,130
3	ГОО III группы по оплате труда	1,300
4	ГОО IV группы по оплате труда	1,410
5	ГОО V группы по оплате труда	1,575
V. Руководители государственных учреждений образования Краснодарского края		
1	ГОО I группы по оплате труда	26 000,0
2	ГОО II группы по оплате труда	1,269

**Стимулирующие выплаты работникам колледжа**

№ п/п	Наименование выплат	Размер выплат
1.	<p><b>Заместитель директора по учебной работе:</b></p> <p>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</li> </ul> <p>Стимулирующие выплаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за результативность работы: <ul style="list-style-type: none"> <li>- за качественное выполнение планов учебной работы и контроля учебно-воспитательного процесса;</li> <li>- за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточных аттестаций обучающихся;</li> <li>- за составление и своевременное предоставление документов, информации и отчетов колледжа;</li> <li>- за сохранение контингента обучающихся;</li> <li>- за стабильность и положительную динамику основных показателей результатов образовательной деятельности колледжа;</li> </ul> </li> <li>- за эффективность и качество учебных мероприятий;</li> <li>- за внедрение в учебный процесс новых технологий, методик, инновационных форм обучения;</li> <li>- за проведение опытно-экспериментаторской работы, использование учебного материала предметных дисциплин различного уровня системы непрерывного педагогического образования;</li> <li>- за эффективную работу с родителями и опекунами обучающихся;</li> <li>- за инициативную творческую работу, высокие показатели в педагогической работе;</li> <li>- за работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).</li> </ul>	<p>До 2,0</p> <p>до 300%</p>

2.	<p><b>Заместитель директора по воспитательной, учебно-воспитательной работе:</b></p> <p>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</li> </ul> <p>Стимулирующие выплаты за результативность работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– за качественное выполнение контроля учебно-воспитательного процесса;</li> <li>– за наличие концепции воспитательной работы и планов воспитательной работы;</li> <li>– за сохранение контингента обучающихся;</li> <li>– за организацию работы общественных органов, участвующих в управлении колледжа (совет студенческого самоуправления);</li> <li>– за своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетности в бухгалтерию и вышестоящие органы;</li> <li>– за организацию работы по социальной поддержке обучающихся;</li> <li>– за процент охвата обучающихся во внеучебное время;</li> <li>– за стабильность и положительную динамику основных показателей результатов воспитательной деятельности колледжа;</li> <li>– за организацию досуга и оздоровление студентов в каникулярное время;</li> <li>– за организацию, проведение и участие в общегородских, краевых, региональных и всероссийских мероприятиях, конкурсах, смотрах, олимпиадах;</li> <li>– за организацию трудоустройства студентов в каникулярное время;</li> <li>– за работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).</li> </ul>	<p>До 2,0</p> <p>до 300%</p>
3.	<p><b>Заместитель директора по научно-методической работе:</b></p> <p>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</p>	

	<p>- за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p> <p>Стимулирующие выплаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– за высокую результативность работы;</li> <li>– внедрение в учебный процесс новых технологий, методик, инновационных форм обучения;</li> <li>– за проведение опытно-экспериментаторской работы, использование учебного материала предметных дисциплин различного уровня системы непрерывного педагогического образования;</li> <li>– за организационно-правовое обеспечение деятельности колледжа;</li> <li>– за организацию участия преподавателей и студентов в краевых, городских конкурсах, конкурсах инновационных проектов, конкурсах научно- исследовательских и творческих работ, выставках, научно-практических конференциях;</li> <li>– за организацию издания научно-методической работы преподавателей, публикаций;</li> <li>– за своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетности в бухгалтерию и вышестоящие органы;</li> <li>– за эффективную организацию повышения квалификации преподавателей и сотрудников колледжа;</li> <li>– за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).</li> </ul>	<p>До 2,0</p> <p>до 300%</p>
4.	<p><b>Заместитель директора по финансово-экономической работе:</b></p> <p>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</p> <p>- за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p> <p>Стимулирующие выплаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– за высокую результативность работы;</li> <li>– за разработку нормативных документов, положений, экономических расчетов, составление и анализ финансово-экономической деятельности колледжа;</li> <li>– за качественное и своевременное предоставление статистической, бухгалтерской и другой отчетности;</li> </ul>	<p>До 2,0</p> <p>до 300%</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– за осуществление контроля за правильным расходованием бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности;</li> <li>– за инициативный и творческий подход к поставленным задачам и высококачественное их исполнение;</li> <li>– за сложность и ответственность при организации и проведении электронных торгов и аукционов, закупок по котировкам;</li> <li>– за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);</li> <li>– за работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).</li> </ul>	
5.	<p><b>Заместитель директора по административно-хозяйственной работе:</b></p> <p>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</li> </ul> <p>Стимулирующие выплаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– за обеспечение стабильного функционирования колледжа в соответствии с нормативными требованиями;</li> <li>– за обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа;</li> <li>– за обеспечение сохранности здания и имущества колледжа;</li> <li>– за обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности;</li> <li>– за обеспечение высокого качества при подготовке колледжа к новому учебному году и зимнему сезону;</li> <li>– за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников колледжа;</li> <li>– за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;</li> <li>– за обеспечение работы высокого качества при подготовке и организации ремонтных работ (плановых и экстренных);</li> <li>– за своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетности в бухгалтерию и вышестоящие органы;</li> <li>– за работу не входящую в круг основных должностных</li> </ul>	<p>До 2,0</p> <p>до 300%</p>

	<p>обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).</p>	
6.	<p><b>Главный бухгалтер:</b></p> <p>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</li> </ul> <p>Стимулирующие выплаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– за стабильно высокие показатели результативности работы;</li> <li>– за сложность и ответственность при ведении самостоятельного бюджетного учета;</li> <li>– за работу повышенной материальной и юридической ответственности, достоверный учет ПФХД колледжа;</li> <li>– за качественное составление и своевременное представление форм бухгалтерской отчетности и отчетности, не входящей в перечень установленной государственной отчетности;</li> <li>– за составление и своевременное предоставление отчетности в налоговые органы;</li> <li>– за правильное исчисление и своевременное перечисление налоговых платежей по бюджетной и внебюджетной деятельности;</li> <li>– за правильное исчисление и своевременное предоставление сведений в ПФ и НДФЛ в налоговую инспекцию;</li> <li>– за работу не входящую в круг основных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).</li> </ul>	<p>До 2,0</p> <p>до 300%</p>
7.	<p><b>Заведующий отделением, отделом, центром, мастерской, заведующий педагогической практикой:</b></p> <p>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</li> </ul> <p>Стимулирующие выплаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– за стабильно высокие показатели результативности работы;</li> <li>– за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточных аттестаций обучающихся;</li> <li>– за внедрение в учебный процесс новых технологий, методик, инновационных форм обучения;</li> </ul>	<p>До 2,0</p> <p>до 300%</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– за проведение опытно-экспериментаторской работы, использование учебного материала предметных дисциплин различного уровня системы непрерывного педагогического образования;</li> <li>– за эффективное привлечение лучших учителей города с целью совершенствования педагогической практики;</li> <li>– за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа колледжа среди населения;</li> <li>– за успехи и достижения на конкурсах, и олимпиадах и соревнованиях, высокие показатели промежуточной и итоговой аттестации студентов;</li> <li>– за сохранение контингента обучающихся;</li> <li>– за организацию и кураторство работы по связи с медицинскими учреждениями;</li> <li>– за организацию трудоустройства студентов в каникулярное время;</li> <li>– за эффективность работы с работодателями, детскими оздоровительными комплексами;</li> <li>– за составление и своевременное предоставление документов, информации в бухгалтерию колледжа, администрацию и вышестоящие органы;</li> <li>– за стабильность и положительную динамику основных показателей результатов образовательной деятельности колледжа;</li> <li>- за работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).</li> </ul>	
8.	<p><b>Преподаватель-организатор ОБЖ, руководитель физического воспитания, начальник штаба ГО:</b></p> <p>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</li> </ul> <p>Стимулирующие выплаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– за стабильно высокие показатели результативности работы;</li> <li>– за внедрение в учебный процесс новых технологий, методик, инновационных форм воспитания здорового образа жизни;</li> <li>– организацию досуга и оздоровление детей в каникулярное время;</li> <li>– за организацию, проведение и участие в общегородских,</li> </ul>	<p>До ,0</p> <p>до 300%</p>

	<p>краевых мероприятиях;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– выполнение календарного плана спортивно-массовых мероприятий;</li> <li>– отсутствие нарушений в ходе административных проверок;</li> <li>- за работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).</li> </ul>	
9.	<p><b>Преподаватель:</b></p> <p>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</li> </ul> <p>Стимулирующие выплаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– за классное руководство (руководство учебных групп);</li> <li>– за заведывание учебными кабинетами;</li> <li>– за знак почетный работник среднего профессионального образования;</li> <li>– за руководство цикловыми комиссиями;</li> <li>– за успешность учебной работы (динамика учебных достижений студентов);</li> <li>– за проверку письменных работ по русскому языку, детской литературе, математике, физике, химии, черчению, иностранному языку, информатике, практической психологии, методикам преподавания, психологии, педагогике, природоведению, ОБЖ и БЖ, географии, возрастной анатомии, физиологии и гигиене, психолого-педагогическому практикуму, психологическому тренингу (независимо от наполняемости групп 100%);</li> <li>– за углубленную научно-исследовательскую деятельность, при наличии практических результатов и их использование в учебно-методической работе преподавателями и студентами колледжа;</li> <li>– за образцовое содержание кабинета;</li> <li>– за выполнение особо важных или срочных поручений;</li> <li>– за руководство творческой, педагогической лабораторией;</li> <li>– за внедрение в учебный процесс новых технологий, методик, инновационных форм обучения;</li> <li>– за инициативную творческую работу, высокие показатели в педагогической деятельности;</li> <li>– за проведение методических семинаров для учителей и</li> </ul>	<p>До 2,0</p> <p>4000 рублей</p> <p>до 20%</p> <p>до 300%</p>

	<p>воспитателей на базе колледжа, содержательного внеклассного мероприятия на отделении;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– за участие в подготовке педсоветов, семинаров для преподавателей колледжа;</li> <li>– за создание авторской или модифицированной программы по предмету после утверждения НМС;</li> <li>– за организацию и проведение работы с опекаемыми студентами;</li> <li>– за работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности);</li> <li>– молодому специалисту</li> </ul>	<p>3000 рублей</p>
<p>10.</p>	<p><b>Педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, социальный педагог, мастер производственного обучения, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями:</b></p> <p>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</li> </ul> <p>Стимулирующие выплаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– за стабильно высокие показатели результативности работы;</li> <li>– отсутствие правонарушений, совершенных студентами;</li> <li>– результативность содействия в формировании благоприятного социально-психологического климата в студенческих и педагогических коллективах;</li> <li>– за эффективность и качество учебно-воспитательных мероприятий;</li> <li>– за внедрение в учебный процесс новых технологий, методик, инновационных форм обучения и воспитания;</li> <li>– за результативность коррекционно-развивающей работы со студентами;</li> <li>– за своевременное и качественное ведение банка данных студентов, охваченных различными видами контроля;</li> <li>– за организацию трудоустройства студентов в каникулярное время;</li> <li>– за организацию досуга и оздоровление детей в</li> </ul>	<p>До 2,0</p> <p>до 300%</p>

	<p>каникулярное время;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– за организацию, проведение и участие в общегородских, краевых мероприятиях;</li> <li>– за эффективную работу с родителями и опекунами студентов;</li> <li>– своевременное и качественное оформление документации по установленной форме;</li> <li>- за работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).</li> </ul>	
11.	<p><b>Старший методист, методист:</b></p> <p>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</li> </ul> <p>Стимулирующие выплаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– за стабильно высокие показатели результативности работы;</li> <li>– за внедрение в учебный процесс новых технологий, методик, инновационных форм обучения;</li> <li>– проведение опытно-экспериментаторской работы, использование учебного материала предметных дисциплин различного уровня системы непрерывного педагогического образования;</li> <li>– организацию участия преподавателей и студентов в краевых, городских конкурсах, конкурсах инновационных проектов, конкурсах научно- исследовательских и творческих работ, выставках, научно-практических конференциях;</li> <li>– за эффективную помощь преподавателям колледжа по разработке методических материалов и подготовке их к изданию;</li> <li>– за организацию и эффективную работу с начинающими преподавателями;</li> <li>– за качественное составление и своевременное предоставление отчетности;</li> <li>– за работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).</li> </ul>	<p>До 2,0</p> <p>до 300%</p>

12.	<p><b>Инженер-электроник, техник I категории, техник:</b></p> <p>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</li> </ul> <p>Стимулирующие выплаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– за стабильно высокие показатели результативности работы;</li> <li>– за организацию технической оснащенности, технической обеспеченности мероприятий, связанных с учебным процессом;</li> <li>– за техническое сопровождение всех мероприятий КПК;</li> <li>– за подготовку и участие в съемках, монтаже и озвучивании видеоматериалов;</li> <li>– за подготовку видео-аудио материалов (методический банк);</li> <li>– за техническое обслуживание телефонной сети, сайта колледжа;</li> <li>– за своевременное представление заявок на приобретение и ремонт техники, отчетности в бухгалтерию колледжа;</li> </ul> <p>за работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).</p>	<p>До 2,0</p> <p>до 300%</p>
13.	<p><b>Специалист по кадрам, по охране труда, по закупкам, секретарь учебной части, секретарь руководителя, заведующий архивом, главный специалист учебной части, секретарь заочного отделения, делопроизводитель, диспетчер, лаборант:</b></p> <p>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</p> <p>Стимулирующая выплата:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);</li> <li>– за сложность и напряженность выполняемой работы;</li> <li>– за своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетности в бухгалтерию и вышестоящие органы;</li> <li>– за обработку документов аттестационной комиссии колледжа;</li> </ul> <p>за работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от</p>	<p>До 2,0</p> <p>До 300%</p>

	предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).	
14.	<p><b>Ведущий бухгалтер, бухгалтер:</b></p> <p>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</p> <p>Стимулирующая выплата:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– за своевременное начисление заработной платы с учетом новых вводных данных;</li> <li>– за сложность и напряженность выполняемой работы;</li> <li>– за составление и своевременное предоставление бухгалтерской отчетности и отчетности, не входящей в перечень установленной государственной отчетности;</li> <li>– за составление и своевременное предоставление бухгалтерской отчетности в налоговые органы;</li> <li>– за правильное исчисление и своевременное перечисление налоговых платежей по бюджетной и внебюджетной деятельности;</li> <li>– за правильное исчисление и своевременное предоставление сведений в ПФ и НДФЛ в налоговую инспекцию;</li> </ul> <p>за работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).</p>	<p>До 2,0</p> <p>до 300%</p>
15.	<p><b>Библиотекарь, библиограф:</b></p> <p>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</p> <p>Стимулирующая выплата за результативность работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за работу по обновлению учебной литературы по дисциплинам;</li> <li>- за своевременное и в достаточном количестве обеспечение студентов учебниками;</li> <li>- за своевременное и качественное ведение документации, предоставление отчетности в бухгалтерию и администрацию колледжа;</li> <li>- за оформление тематических выставок;</li> <li>- за выполнение плана работы библиотеки;</li> <li>- за сохранность библиотечного фонда;</li> <li>- за высокую читательскую активность обучающихся;</li> </ul> <p>– за сложность и напряженность выполняемых работ;</p> <p>за работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход</p>	<p>До 2,0</p> <p>до 300%</p>

	деятельности).	
16.	<p><b>Комендант:</b></p> <p>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</p> <p>Стимулирующая выплата:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– за сложность и напряженность выполняемых работ;</li> <li>– за качественный учет материальных ценностей;</li> <li>– за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);</li> <li>– за соблюдение требований САНПиН, отсутствие предписаний по результатам проверки СЭС;</li> </ul> <p>за работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).</p>	<p>До 2,0</p> <p>до 300%</p>
17.	<p><b>Водитель автомобиля:</b></p> <p>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</p> <p>Стимулирующая выплата:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– за сложность и напряженность выполняемых работ;</li> <li>– отсутствие срывов выезда по причине ненадлежащего исполнения обязанностей, нарушения трудовой дисциплины;</li> <li>– своевременное проведение технического осмотра автомобиля;</li> <li>– своевременное страхование автомобиля;</li> <li>– за выполнение погрузочно-разгрузочных работ;</li> <li>– за классность;</li> <li>– безаварийность;</li> <li>– поддержание надлежащего технического состояния закрепленного транспортного средства;</li> </ul> <p>за работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).</p>	<p>До 2,0</p> <p>до 300%</p>
18.	<p><b>Технические исполнители</b> (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений, дворник)</p> <p>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</p> <p>Стимулирующие надбавки за интенсивность и качество</p>	<p>До 2,0</p>

	<p>выполнения работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения колледжа;</li> <li>- сохранность оборудования и предметов длительного пользования;</li> <li>- оперативность и качество выполнения заявок;</li> <li>- отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов;</li> <li>- осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий;</li> <li>- выполнение особо важных заданий;</li> <li>- проведение генеральных уборок;</li> <li>- участие в ремонте колледжа;</li> <li>- ликвидации последствий аварий;</li> <li>- качественное выполнение распоряжений и приказов администрации;</li> <li>- за работу в условиях криминогенной обстановки;</li> <li>- качественная уборка закрепленной территории;</li> <li>- за работу в особых условиях (осенне-зимний период);</li> <li>- обеспечение содержания в чистоте помещений и дворовых территорий;</li> <li>- за сложность и напряженность выполняемых работ;</li> </ul> <p>за работу не входящую в круг основных должностных обязанностей (за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности).</p>	до 300%
19.	<p><b>Остальным работникам колледжа</b> согласно штатного расписания (устанавливаются индивидуально)</p> <p>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы</p> <p>Стимулирующие надбавки за интенсивность и качество выполнения работ</p>	<p>До 2,0</p> <p>до 300%</p>

Рассмотрено на управляющем совете  
«09» января 2024 года

Протокол № 3

Секретарь совета \_\_\_\_\_ Вдовиченко И.Э.