

**Министерство образования, науки и молодежной политики  
Краснодарского края  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное  
учреждение  
Краснодарского края  
«КРАСНОДАРСКИЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»  
(ГБПОУ КК КТК)**

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной  
организации

\_\_\_\_\_ Я.Н.Сторчак

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБПОУ КК КТК

\_\_\_\_\_ С.А. Кириллов

СОГЛАСОВАНО

с Общим собранием трудового коллектива  
«27»декабря 2023 протокол №1

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников  
государственного бюджетного профессионального образовательного  
учреждения Краснодарского края  
«Краснодарский технический колледж»  
(ГБПОУ КК КТК)**

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников ГБПОУ КК КТК (далее Положения) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников государственного образовательного учреждения (далее колледж), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Закона Краснодарского края от 11.11.2008г. №1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;
- Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008г. №1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»;
- постановлении РФ от 31 октября 2002 г. N 787 «О порядке утверждения единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- постановление Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.09.2022 года № 677 «О повышении базовых окладов (базовых должностных

окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда.

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее - Приказ N 216н);

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее - Приказ N 247н);

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (далее - Приказ N 248н);

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. N 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее - Приказ N 570);

- приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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» (далее - Приказ N 1601);

- приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ N 536);

1.2. Настоящее Положение согласовано с председателем первичной профсоюзной организации, принято общим собранием трудового коллектива колледжа, утверждено директором колледжа и регулирует порядок оплаты труда работников ГБПОУ КК КТК.

1.3. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников колледжа.

1.4. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников колледжа за счет всех источников финансирования;

- устанавливает минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, порядок их выплаты штатным работникам и привлекаемым на работу в колледж по совместительству;

- перечень видов, порядок, условия и размер выплат компенсационного характера;

- перечень видов, порядок, условия и размер выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера;

- порядок премирования работников.

1.5. 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 Российской трёхсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений, краевой трёхсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений;
- согласование с Краснодарской краевой организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6. Оплата труда работников колледжа производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

1.7. Объем бюджетных субсидий на выполнение государственного задания в части оплаты труда работников колледжа, предусматриваемый главным распорядителем средств бюджета Краснодарского края, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых государственных услуг

При оптимизации штатного расписания и сохранения сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.8. Заработная плата предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. В целях совершенствования системы оплаты труда в колледже, администрация колледжа организует аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством и не реже чем раз в год, организует работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников.

1.10. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников, 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.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный (финансовый) год, исходя из объемов субсидий краевого бюджета и средств, поступивших от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

2.2. Оплата труда работников, 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), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

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

2.3. 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.

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

2.4.1. 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 учреждения, заместителя главного бухгалтера, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

2.4.2. 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.

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников установлены в Приложении №1 к настоящему Положению.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения 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 руководителем учреждения 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 Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) «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».

2.10. Особенности установления объема учебной нагрузки преподавателей предусмотрены в Приложении № 2 к Положению.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам в колледже устанавливается в соответствии с Приложением №3 к Положению.

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты работников ГБПОУ КК КТК устанавливаются в соответствии с Приложением №4 к настоящему Положению.

2.13. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражен в Приложении №5 к настоящему Положению.

2.14. 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 №6 к настоящему Положению.

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

3.1. Работникам колледжа устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

за совмещение профессий (должностей) (код доплаты К01);

за расширение зон обслуживания (код доплаты К02);

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (код доплаты К03);

за работу в ночное время (код доплаты К04);

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (код доплаты К05);

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (код доплаты К06);

за сверхурочную работу (код доплаты К07);

за ненормируемый рабочий день (код доплаты К08)

за специфику работы педагогическим работникам и другим работникам (код доплаты К09);

вознаграждение за классное руководство (К10);

за выполнение функций классного руководителя (код доплаты С07);

за заведование кабинетами и (или) лабораториями (код доплаты С08):

за руководство цикловой (предметной) и методической комиссией (код доплаты С09);

За осуществление педагогическими работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться исполнительными органами Краснодарского края, в ведении которых находится учреждение.

3.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) (код доплаты К01) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3. Доплата за расширение зон обслуживания (код доплаты К02) устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (код доплаты К03), устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за работу в ночное время (код доплаты К04) производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Доплата сторожам за работу в ночное время

осуществляется в размере 35% от должностного оклада пропорционально отработанному времени.

Доплата за работу в ночное время распространяется на должности работников: дежурный по общежитию, сторож.

3.6. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (код доплаты K06) устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда в размере до 15% от оклада, и распространяется на должности работников: уборщик производственных и служебных помещений, зав. производством (шеф-повар), повар, мойщик посуды, кухонный рабочий. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата не устанавливается.

3.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (код доплаты K05) производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, согласно ТК. РФ.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.8. Повышенная оплата сверхурочной работы (код доплаты K07) составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Для сторожей установлен суммированный учет рабочего времени для учета сверхурочной работы. Учетный период для учета сверхурочной работы – квартал. Табель учета рабочего времени сторожей ведется методом сплошной регистрации явок и неявок на работу. Если сотруднику установлен должностной оклад, то он выплачивается ему полностью при условии отработки всех смен в соответствии с графиком. Если же сотрудник отработал месяц не полностью, то заработная плата ему начисляется пропорционально отработанному времени. Часовая тарифная ставка для сторожей рассчитывается исходя из нормативного количества рабочих часов в месяц, квартале.

3.9. Доплата за ненормированный рабочий день (код доплаты К08) устанавливается по соглашению сторон на определенный срок суммой пропорционально отработанному времени, и минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

3.10. Доплата за специфику работы (код доплаты К09) устанавливается педагогическим и другим работникам колледжа, а также руководителям и специалистам структурных подразделений колледжа, осуществляющих экспериментальную и инновационную деятельность, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 15%.

3.11 Ежемесячное денежное вознаграждение (код доплаты К10) педагогических работников из федерального бюджета в размере 5000 рублей за группу за полностью отработанное в календарном месяце время.

3.12. Доплата за выполнение функций классного руководителя (код доплаты С07) 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 профессиональной образовательной организации, реализующий программы среднего профессионального образования и профессионального обучения, из числа педагогических и иных работников, участвующих в образовательном процессе, на которого руководителем учреждения 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 классного руководителя (куратора) в одном классе (группе) составляет 4000 рублей в месяц.

Выплата педагогическим и иным работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в двух и более классах (группах), устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе (группе), но не более двух выплат одному педагогическому работнику.

Выплата устанавливается и выплачивается педагогическому и иному работнику, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия) в классе (группе, классах, 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 учитель.

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;

3.13. Доплата за заведование кабинетами и (или) лабораториями (код доплаты С08) назначается в % от оклада (согласно положения):

1 категория (учебные аудитории) 5-20%;

2 категория (специализированные кабинеты) 10-25%;

3 категория (лаборатории) 15-25%;

- выплата может регулироваться в объеме 5-10% по любой из категорий, если допущены нарушения по итогам работы за текущий год и общее состояние кабинета, принятое актом готовности не соответствует требованиям к оснащению помещения.

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

3.14. Доплата за руководство цикловой (предметной) и методической комиссией (код доплаты С09), устанавливается 20% от оклада (согласно положения);

3.15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат, пропорционально установленной нагрузке (отработанного времени).

3.16. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируется в трудовых договорах работников.

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

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

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию (код доплаты С01);

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (код доплаты С02);

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание (код доплаты С03);

- стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях среднего специального образования (код доплаты С04);

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (код доплаты С05);
- выплаты за качество выполняемых работ (код доплаты С06);
- выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся (код доплаты С10);
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию (код доплаты С01) устанавливается с целью стимулированию педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,10 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент устанавливается на период установления квалификационной категории пропорционально объему учебной нагрузки.

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 руководителя учреждения или его заместителей.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (код доплаты С02) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем колледжа персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 2,0.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание (код доплаты С03) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Повышающий коэффициент устанавливается на период установления квалификационной категории пропорционально объему учебной нагрузки.

Повышающий коэффициент:

- 0,10 - устанавливается за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;
- 0,20 – за ученую степень кандидата наук;
- 0,30 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

4.5. Стимулирующая надбавка за выслугу лет (код доплаты С04) устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях, с учетом приложений 5 и 6 к Положению. Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет определяется в процентах от оклада, а педагогическим работникам пропорционально объему учебной нагрузки, за отработанное время:

- при выслуге лет от 1 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%.

4.6. Показатели для установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (код доплаты С05):

1. Достижение студентов высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.

2. Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня.

3. Подготовка и проведение внеклассных мероприятий.

4. Участие преподавателя в методической работе (конференциях, семинарах, методических советах, методических объединениях, педсоветах, профессиональных конкурсах и т.д.).

5. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья студентов (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.д.).

6. Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек.

7. Снижение (отсутствия) пропусков студентов занятий без уважительной причины.

8. За участие в конкурсах, концертах, викторинах, смотрах городских, окружных и др. мероприятий.

9. За поиск и внедрение новых методов в духовно-нравственном, патриотическом и эстетическом воспитании детей.

10. За образцовое содержание кабинетов.

11. За напряженную и творческую работу.

12. Обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования колледжа.

13. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.

14. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении колледжа (педагогический совет, органы студенческого самоуправления и т.д.).
15. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников колледжа.
16. Поддержание благоприятного психологического климата в колледже.
17. Высокая координация работы преподавателей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-воспитательной работы.
18. За работу с одаренными детьми.
19. Консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми.
20. Работа с молодыми специалистами (наставничество).
21. Обновление сайта колледжа.
22. За осуществление контроля по применению лицензионного программного обеспечения в колледже.
23. За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнение журналов и др. документации).
24. За развитие материально-технической и дидактической базы кабинетов и колледжа.
25. Новые формы работы с родителями (SMS- дневники, электронные журналы и др.).
26. За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения.
27. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе.
28. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения).
29. За сложность и напряженность выполняемой работы.
30. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.
31. За активное участие в развитии научно-технического творчества студентов, в выставках технического творчества различного уровня.
32. За особые заслуги работника перед колледжем, развитие системы СПО (победители всероссийских конкурсов в различных номинациях и т.д.).
33. За участие в создании и функционирования экспериментальной площадки, ресурсного центра на базе колледжа.
34. За эстетическое оформление, методическое и техническое обеспечение кабинета (лаборатории).
35. За участие в краевых (региональных) выставках ТТМ и за экспонаты, занявшие 3-1 места.
36. За работу в группах повышенного уровня.
37. За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения.

4.6.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год).

4.6.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы производится по решению директора колледжа в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда работников:

- заместителей директора, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно;
- руководителей структурных подразделений колледжа, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора - по предоставлению заместителей директора;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях колледжа – по представлению руководителей структурных подразделений.

4.6.3. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы работникам колледжа, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ педагогическими сотрудниками в учебном заведении под представительством директора колледжа создается постоянно действующий совещательный орган (комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников) в составе заместителей директора, начальников отделов, заведующих отделением, руководителей предметных цикловых комиссий, представителя ПК сотрудников по (согласованию).

Состав и регламент работы комиссии по подведению итогов, оценки качества и эффективности труда работников утверждается приказом директора колледжа

4.6.4. Размер и порядок выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы иным (не педагогическим) работникам колледжа, устанавливаются на основании служебной записки директора, заместителей директора и руководителей структурных подразделений в учебном заведении и утверждается приказом директора колледжа на основании настоящего Положения и условий трудового договора.

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. Размер указанной надбавки – до 300%.

4.7. Критерии и показатели для установления стимулирующих надбавок за качество выполняемых работ (код доплаты С06):

1. За самостоятельность, инициативность, полное и качественное выполнение функциональных обязанностей.
2. За добросовестное исполнение своих профессиональных функциональных обязанностей в рамках государственных требований ГОС СПО с целью формирования общих и профессиональных компетенций студента по конкретной дисциплине.

3. За качество и уровень комплексного учебного методического обеспечения дисциплин (учебные планы, календарно-тематические планы уроков, методические разработки для студентов для всех видов аудиторий и самостоятельных работ (СТР), контрольные задания, общие и профессиональные компетенции, интернет экзамены, материалы ИГА).

4. За качество педагогической деятельности и высокий уровень профессиональной компетенции преподавателей и сотрудников (образование, квалификация, категория, дополнительная подготовка, курсы, самообразование, стажировка, результаты внедрения).

5. За качество и высокий уровень комплексного материально-технического обеспечения дисциплин (наглядно-учебные пособия, реальные образцы, компьютерное и программное сопровождение, раздаточные материалы персонализированные по уровням и категориям студентов, методических указания по ЛПР и их соответствие требованиям ФГОС и СПО, применение ЭВМ для обучения и контроля знаний и умений).

6. За разработку и создание: учебно-методических комплексов, учебно-программной документации, учебных пособий, электронных учебников, имеющих положительные отзывы и гриф учредителя.

7. За высокое качество, своевременность и достоверность подготовки отчетных данных, нормативной документации, финансовой отчетности.

8. За качество выполнения работ в части внеаудиторной занятости преподавательского состава.

Выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ (код С06) преподавателям устанавливается по итогам каждого семестра на следующий семестр с учетом критериев (определения качественных и количественных показателей), позволяющих оценить результативность и качество их работы, согласно Положения «О критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников ГБПОУ КК КТК», утвержденного Приказом директора 27.12.2023 г. за № 01.11/555.

4.8. Предельные размеры ежемесячной выплаты за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся отдельным категориям работников составляет (код доплаты С10):

2000 рублей – заместителю руководителя по воспитательной работе, руководителю физического воспитания, педагогу-психологу.

1000 рублей – психологу и социальному педагогу.

Отдельным категориям работников, 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 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.

4.9. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих выплат.

Выплаты стимулирующего характера минимальными и максимальными размерами не ограничивается, и устанавливаются как в абсолютных значениях, так и в процентном к окладу или к педагогической нагрузке.

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.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат с кодом доплаты С02, С05, С06 настоящего положения, устанавливается на учебный год и рассчитывается пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы) установленной на учебный год.

4.10. Директор колледжа имеет право вносить изменения и дополнения как по перечню видов выплат стимулирующего характера, так и в части критериев, методики подведения итогов и т.п., в процессе деятельности учебного заведения, изменений в финансировании отдельных выплат или решений вышестоящих организаций.

Директор колледжа имеет право приостановить, отменить и (или) скорректировать размеры выплат любого вида при грубейших нарушениях трудовой и (или) учебной дисциплины, некорректное отношение к студентам, необязательного при исполнении заданий руководства, небрежное халатное отношение к своим функциональным обязанностям, нарушение устава колледжа, срыв занятий, отказ от исполнения общественных и (или) государственных обязанностей.

Размер доплат в начале следующего учебного года могут повышаться, понижаться или отменяться по решению директора и представлению комиссии по подведению итогов оценки эффективности труда работников.

4.11. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов и других видов выплат стимулирующего характера принимаются с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

## **5. Порядок и условия премирования работников колледжа**

5.1. В целях поощрения работников колледжа за выполненную работу устанавливаются следующие виды премий:

-премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- к отраслевому профессиональному празднику;

Премирование осуществляется по решению директора колледжа в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда:

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

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

- других работников, занятых в структурных подразделениях колледжа – по представлению руководителей структурных подразделений.

5.2. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

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 проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- 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.

Премия по итогам работы за период может выплачиваться единовременно 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 Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Губернатора 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 премии 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 руководителя учреждения работника, состоящего ГБПОУ КК КТК в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

5.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам 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.

5.4. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам вне зависимости от занимаемой должности:

работникам профессиональных организаций - ко Дню среднего профессионального образования (2 октября);

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику ГБПОУ КК КТК 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.

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

## **6. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, и главного бухгалтера и заместителя главного бухгалтера**

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

6.2. Должностной оклад директора колледжа определяется трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных Положением.

Размер должностного оклада директора колледжа устанавливается Министерством в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости учреждения.

Порядок отнесения учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение учреждений по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются приказом Министерства.

Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

С учетом условий труда директору колледжа могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определенном Министерством.

6.3. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников ГБПОУ КК КТК (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, 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 руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на средние заработные платы работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению Министерства в отношении руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Министерством.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера колледжа устанавливается на 25% ниже должностного оклада директора колледжа, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Должностной оклад заместителя главного бухгалтера колледжа устанавливается на 15% ниже должностного оклада главного бухгалтера, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.5. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям).

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей 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 Министерством, заместителями руководителя - руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором.

6.6. Руководителям учреждений по решению Министерства могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы ГБПОУ КК КТК, установленными Министерством.

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

6.7. В случае если в соответствии с положениями статей 60(2), 151 ТК РФ с письменного согласия работника ГБПОУ КК КТК приказом Министерства 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 Министерства о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником ГБПОУ КК КТК с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя.

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

- Директора колледжа - правовым актом Министерства;
- работников ГБПОУ КК КТК (за исключением директора) - локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

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

- руководителя учреждения - Министерство;
- работников ГБПОУ КК КТК (за исключением директора) – директор колледжа на основании письменного заявления работника учреждения.

## **7. Штатное расписание**

7.1. Штатное расписание колледжа формируется и утверждается директором колледжа в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

7.3. В штатном расписании колледжа предусматриваются должности:

- административно-управленческий персонал (АУП);
- педагогический персонал (ПП);
- учебно-вспомогательный персонал (УВП);
- прочий обслуживающий персонал (ПОП);
- столовая.

Штатное расписание составляется по всем видам структурных подразделений колледжа (кроме педагогического персонала) и структурной схеме управления (отделение, отдел, лаборатории, ЦИТ, УПМ, филиал и т.п.).

7.4. В штатном расписании указываются должности работников, 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, зачисленным на штатные должности.

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

7.6. Оптимизация штатного расписания производится по решению трудового коллектива и директора колледжа, а также ввод новых должностей необходимых колледжу для выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем и соблюдения нормативно-правового законодательства.

7.7. Приказами Министерства 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 ГБПОУ КК КТК.

Исполнительные органы Краснодарского края, в ведении которых находится учреждение, с целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда учреждений вправе принять решения об утверждении Методических рекомендаций по определению штатной численности работников (типовые штаты), по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников учреждений, а также Методики формирования фонда оплаты труда учреждений за счет средств бюджета Краснодарского края.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Оплата труда работников колледжа производится на основании трудовых договоров между директором колледжа и работниками.

8.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона N 1572-КЗ месячная заработная плата работников, 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 выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника, 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 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 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 по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

8.3. Заработная плата работникам колледжа выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

8.4. Заработная плата выплачивается 08 и 23 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счёт в банке (пластиковую карту) или в кассу колледжа.

8.5 Расчетные листы бухгалтерия колледжа выдает работникам персонально при выдаче заработной платы за вторую половину месяца. В расчетных листах указывается информация о составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

8.6 Изменение размеров минимальных должностных окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов по должности к базовым окладам производится на основании приказа руководителя с отражением в установленном законодательстве порядке указанных изменений в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

8.7. Оплата труда за преподавательскую работу (учебную нагрузку) руководителю, заместителям руководителя, главного бухгалтера и другим сотрудникам колледжа производится по должностным окладам (ставкам оплаты труда) педагогических работников.

8.8 Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

8.9. Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

Главный бухгалтер

Т.В. Гончарова

Ведущий специалист по персоналу

Ю.А. Молчанова.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок  
заработной платы работников ГБПОУ КК КТК применительно к  
соответствующим ПКГ**

1. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением N 30, Постановлением N 31, Постановлением N 45, Приказом N 243, Приказом N 248н:

отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня":

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 рубль;  |
| 2 квалификационный разряд | - 8365 рублей; |
| 3 квалификационный разряд | - 8616 рублей; |

2 квалификационный уровень - профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) - 8875 рублей;

отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня":

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 рублей; |
| 5 квалификационный разряд | - 9142 рубля;  |

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 рублей;
7 квалификационный разряд	- 9700 рублей;
3 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	- 9991 рубль;
4 квалификационный уровень	- 10291 рубль.

2. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением N 37, Приказом N 247н, Приказом N 547н, Приказом N 559н, Приказом N 761н:

отнесенным к ГЖГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":

1 квалификационный уровень	- 8365 рублей;
2 квалификационный уровень	- 8449 рублей;

отнесенным к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":

1 квалификационный уровень	- 8616 рублей;
----------------------------	----------------

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" - 8703 рубль;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория - 8789 рублей;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория - 8875 рублей;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" - 8961 рубль;

2 квалификационный уровень	- 8703 рубль;
----------------------------	---------------

3 квалификационный уровень	- 8961 рубль;
----------------------------	---------------

4 квалификационный уровень	- 9047 рублей;
----------------------------	----------------

5 квалификационный уровень	- 9133 рубль;
----------------------------	---------------

отнесенным к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":

1 квалификационный уровень	- 8875 рублей;
2 квалификационный уровень	- 8964 рубля;
3 квалификационный уровень	- 9053 рубля;
4 квалификационный уровень	- 9142 рубля;
5 квалификационный уровень	- 9230 рублей;

отнесенным к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня":

1 квалификационный уровень	- 10291 рубль;
2 квалификационный уровень	- 10394 рубля;
3 квалификационный уровень	- 10497 рублей.

3. По занимаемым должностям работников учреждения на основе ПКГ, утвержденных Приказом N 216н и Приказом N 761н:

отнесенным к ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 8616 рублей;

отнесенным к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

1 квалификационный уровень	- 9991 рубль;
2 квалификационный уровень	- 10091 рубль;

отнесенным к ПКГ должностей педагогических работников:

1 квалификационный уровень	- 12522 рубля;
2 квалификационный уровень	- 13524 рубля;
3 квалификационный уровень	- 13649 рублей;
4 квалификационный уровень	- 13775 рублей;

отнесенным к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:

1 квалификационный уровень	- 12730 рублей;
2 квалификационный уровень	- 14003 рубля;

3 квалификационный уровень - 14640  
рублей.

4. По занимаемым должностям работников культуры, искусства и кинематографии на основе ПКГ, утвержденных Приказом N 121н, Приказом N 570, Приказом N 251н:

отнесенным к ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня" - 8121 рубль;  
отнесенным к ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня":

6 квалификационный разряд - 9417 рублей;

7 квалификационный разряд - 9700 рублей;

отнесенным к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" - 9991 рубль;

отнесенным к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" - 11435  
рублей;

отнесенным к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" - 13374 рубля.

5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ГБПОУ КК КТК по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, специалист, специалист по закупкам, аналитик - 8875 рублей;

старший специалист, старший специалист по закупкам - 8964 рубля;

ведущий специалист - 9142 рубля;

главный специалист - 9230 рублей;

заведующий библиотекой, контрактный управляющий, системный администратор - 13464 рубля;

советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями - 13649  
рублей;

начальник отдела, руководитель структурного подразделения - 14003 рубля.

### **Особенности установления объема учебной нагрузки преподавателей**

1. Объем учебной нагрузки преподавателям ГБПОУ КК КТК устанавливается исходя количества часов по государственным образовательным стандартам, учебному плану и программам, обеспеченности кадрам, других конкретных условий в колледже.

Учебная нагрузка распределяется руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выбранного профсоюзного органа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей учреждений среднего и начального профессионального образования ограничивается верхним пределом 1440 часов.

2. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в ГБПОУ КК КТК руководителем определяется министерством образования и науки Краснодарского края, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя ГБПОУ КК КТК по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения МОН КК.

Представление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выбранного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

4. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий уменьшения учебной нагрузки в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

5. Преподавателям ГБПОУ КК КТК, у которых по не зависящим от них причинам в течении учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

### **Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам**

1. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей образовательного учреждения 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, установленных в соответствии с настоящим Положением, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течении всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий и ежегодным отпуском.

2. Преподавателям, поступившим на работу в течении учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часов ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число 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.

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

4. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года, по фактически отработанным часам согласно справки учебной части.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствующих 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.

5. 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 т.д.), 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 таком же 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 выезда в командировку и прибытия из нее), не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течении учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачивается дополнительно в соответствии с пунктом 4, настоящего Положения.

6. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель ОБЖ освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

7. В учреждении начального и среднего профессионального образования 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.

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

8. 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.

### **Порядок и условия почасовой оплаты труда**

1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников ГБПОУ КК КТК применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение;

- при оплате преподавателей колледжа за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы рассчитывается путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности (72 часа).

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размер ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

**Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых зачисляется в педагогический стаж работников организаций**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
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	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

	<p>подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, 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)</p>
<p>Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
<p>Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями</p>	<p>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)</p>
<p>Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
<p>Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и</p>

	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 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. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. 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.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам 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:

2.1. 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 2 настоящего Порядка.

2.2. 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.

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

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных [пунктами 1 и 2](#) настоящего Приложения, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном

учреждении 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 учреждений;

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.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. 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 образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. 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 учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в

педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

8. 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.