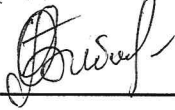


СОГЛАСОВАНО:

Представитель коллектива



О.В.Бибикова

УТВЕРЖДАЮ:

Директор



Г.А. Горбунова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения

"Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса"

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса» разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 № 222 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», постановлением Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 г. № 262-пр "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края".

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения "Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса" (далее – Колледж) за счет средств краевого бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее по тексту – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется исходя из объема субсидии, поступающей из краевого бюджета на обеспечение выполнения государственного задания, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Месячная заработная плата работника (за счет всех источников финансирования), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемого Соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае между Союзом "Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов", региональным объединением работодателей "Союз работодателей Хабаровского края" и Правительством Хабаровского края, заключаемым на

очередной год.

1.5. Заработная плата работников Колледжа предельными размерами не ограничивается.

1.6. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, общими принципами формирования систем оплаты труда, перечнями норм и условий оплаты труда, регламентирующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, требованиями к отраслевым системам оплаты труда, утвержденными Правительством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Колледжа

2.1. Система оплаты труда работников Колледжа включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Колледжа устанавливаются с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (приложение 1 к настоящему Положению).

По должностям служащих, профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

2.3. Должностные оклады руководителям физического воспитания выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

2.3¹. Должностные оклады преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в пунктах 2.3, 2.3¹ осуществляется в основное рабочее время.

2.4. Преподавательская работа работников, указанных в пунктах 2.3, 2.3¹ сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам,

предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.5. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются следующие выплаты:

за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе);
молодому специалисту.

Преподавателям выплаты начисляются с учетом установленной учебной нагрузки.

2.6. Выплаты компенсационного характера (раздел 5 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 № 178-пр «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края».

2.7. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 6 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 № 179-пр «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края».

2.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.9. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ, согласно статье 93 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда работников, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, согласно статье 285 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

2.11. Профессии рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификации группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, установлены Перечнем в Приложении №2 к настоящему Положению.

2.12. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство

(кураторство) педагогическим работникам выплачивается в соответствии с Положением о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных бюджетных и автономных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края (раздел 9 настоящего Положения).

2.13. Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями выплачивается в соответствии с Положением о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в краевых государственных бюджетных и автономных организациях, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края (приложение № 3 к настоящему Положению).

3. Порядок определения учебной нагрузки и условия оплаты труда преподавателей на основе тарификации

3.1. Оплата труда преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.2. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и в порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.3. Преподавателям Колледжа норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год.

3.4. Учебная нагрузка преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения Колледжа.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено заместителю директора колледжа по учебной работе, по согласованию с директором колледжа.

3.5. Объем учебной нагрузки преподавателей определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом директора Колледжа.

3.6. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки преподавателей по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается по соглашению сторон трудового договора, заключенного в письменной форме.

Изменение объема учебной нагрузки в сторону его снижения допускается в связи с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

3.7. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Колледж обязан уведомить преподавателя в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.8. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей Колледжа ограничивается верхним пределом 1440 часов (36 часов в неделю-для преподавателей педагогических профессиональных образовательных организаций).

3.9. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в Колледже руководителем, определяется министерством образования и науки Хабаровского края, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора) – самим Колледжем.

Педагогическая (преподавательская) работа директора Колледжа по совместительству в другой организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения министерства образования и науки Хабаровского края. Для получения разрешения директор колледжа подает заявление на имя министра образования и науки Хабаровского края. Срок рассмотрения заявления в течение 10 календарных дней со дня его подачи.

3.10. До начала учебного года средняя месячная заработная плата за часы учебной нагрузки преподавателей Колледжа определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев (за исключением преподавателей педагогических профессиональных образовательных организаций).

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы преподавателя на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

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

3.12. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых 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.

3.13. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую преподавателем с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактическому объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

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

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 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.

3.14. 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.

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.

3.15. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), 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.

3.15¹. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины освобождается от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный ему 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.

3.16. 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 пунктом 3.14 настоящего Положения.

3.17. Преподавателям колледжа, 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 пунктом 3.14 настоящего Положения, 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.

3.18. 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 Колледже, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливается Колледжем самостоятельно.

3.19. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист» к должностным окладам (ставкам заработной платы), устанавливается доплата в следующих размерах:

«педагог-наставник» - 30%;

«педагог-методист» - 20%;

4. Условия оплаты труда руководителя Колледжа, его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Зарплата директора Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Условия оплаты труда директора Колледжа определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (в ред. от 09.11.2018).

4.3. Размер должностного оклада директора Колледжа, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего

характера определяются министерством образования и науки Хабаровского края.

4.4. Размер должностного оклада директора Колледжа определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации и отражается в трудовом договоре.

4.5. Размеры должностных окладов заместителей директора, главного бухгалтера Колледжа устанавливаются в размере на 10 - 30 процентов ниже оклада директора.

4.6. Выплаты компенсационного характера для директора Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4.7. Директору, его заместителям, главному бухгалтеру Колледжа к должностному окладу устанавливается выплата за:

-наличие почетного звания «Народный», «Заслуженный», другие почетные звания, соответствующие профилю Колледжа – 10 процентов.

Выплата за наличие ученой степени, звания «Заслуженный», «Народный» устанавливается:

при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;

при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;

при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

4.8. Размер выплат стимулирующего характера директору Колледжа устанавливается Министерством образования и науки Хабаровского края в зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы, предусмотренных ведомственным перечнем показателей эффективности деятельности руководителей, утвержденным министерством образования и науки Хабаровского края.

Целевые показатели эффективности содержат формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемые качественными и количественными показателями.

Размер выплат стимулирующего характера директора устанавливается по результатам проведенного мониторинга итоговой оценки эффективности деятельности руководителей.

4.9. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Колледжа, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется согласно порядку, утвержденному Правительством Российской Федерации в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера Колледжа и среднемесячной заработной платы работников Колледжа (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется министерством образования и науки Хабаровского края в кратности от единицы до четырех.

4.10. Условия оплаты заместителей директора, главного бухгалтера определяется трудовыми договорами в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Колледжа.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства Хабаровского края от 04 августа 2008 № 178-пр «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края», работникам Колледжа могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 2 к настоящему Положению);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника – за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетами, за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист») и т.д.);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе).

Размеры выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе), устанавливаемых работникам организации, приведены в приложении № 5 к настоящему Положению.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства Хабаровского края от 04 августа 2008 № 178-пр «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края».

5.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ.

5.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

При этом Колледж 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 специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 3 Закона Хабаровского края от 26 ноября 2008 года № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» применяются:

- районные коэффициенты за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;
- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края.

5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие

праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

5.5.2. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ, заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-опытным участком, учебно-консультационным пунктом; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; классное руководство; за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист») и др., устанавливаются приказом директора Колледжа с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами (приложение № 11 к настоящему Положению).

Для работников (дежурный по общежитию), работающих по скользящему графику работы, устанавливается сменный режим работы, с использованием суммированного учёта рабочего времени. Учётный период определяется в 1 (один) календарный год. Норма часов за учётный период рассчитывается, исходя из 40-часовой рабочей недели для мужчин и 36-часовой недели для женщин, пропорционально отработанному времени.

5.5.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, приказом директора Колледжа или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.5.4. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада).

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

5.5.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, приказом директора Колледжа, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения эффективности работы и качества предоставляемых государственных услуг работниками Колледжа.

6.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства Хабаровского края от 04 августа 2008 № 179-пр «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края», в Колледже устанавливаются следующие виды выплат:

выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученое звание, звания "заслуженный", "народный", другие почетные звания;

выплаты за качество выполняемых работ;

надбавка за выслугу лет;

выплаты за классность водителям автомобиля;

премиальные выплаты по итогам работы;

молодому специалисту¹.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования со дня заключения им трудового договора по основному месту работы и действует в течение трех лет.

В срок действия статуса молодого специалиста не включаются периоды:

призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется в случае трудоустройства работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность.

6.2.1. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания "Заслуженный", "Народный", другие почетные звания, устанавливаемых работникам колледжа, приведены в Приложении № 1 к настоящему положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;

- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу правового акта о награждении ведомственной наградой;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Преподавателям выплаты за квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень начисляются с учетом установленной учебной нагрузки.

При переходе педагогического работника, имеющего квалификационную категорию, с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом

¹Молодой специалист – специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступивший к работе на педагогической должности в течение года с момента окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (приложение № 6 к настоящему положению).

Размер выплаты молодому специалисту составляет 35 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6.3. Выплаты стимулирующего характера, размер и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, приказами директора Колледжа, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, разработанных в Колледже с учетом мнения представителя работников.

6.4. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам Колледжа, а также показателям оценки эффективности работы Колледжа.

Стимулирующие выплаты работникам Колледжа устанавливаются в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат, на основании конкретных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников Колледжа, позволяющих определить результативность и качество их работы, разработанных с учетом мнения представителя работников Колледжа и утвержденных приказом директора Колледжа.

6.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

а) объективности – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемости – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Колледжа, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачности – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

6.6. Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников Колледжа и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом директора Колледжа по согласованию с представителем работников Колледжа.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель колледжа издает приказ.

6.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам краевых государственных бюджетных и автономных профессиональных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края (приложение № 8 к настоящему Положению).

6.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах доведенных субсидий на выполнение государственного задания из бюджета Хабаровского края на оплату труда работников Колледжа и средств от приносящей доход деятельности.

Директор колледжа вправе обоснованно не выплатить или снизить размер выплаты стимулирующего характера при наличии у работника дисциплинарного взыскания и (или) нарушения работником Правил внутреннего распорядка, кодекса профессиональной этики и иных документов, регламентирующих деятельность работника, а также не выполнение поручений, распоряжений своего непосредственного руководителя.

6.9. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер стимулирующих выплат не ограничен.

6.10. С целью поощрения работников колледжа за общие результаты труда могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также по случаям наступления юбилейных дат.

6.11. Решение о выплате каждой конкретной премии принимает директор колледжа, согласно Положения о премировании работников (приложение №9 к настоящему Положению).

6.12. Премирование осуществляется при наличии финансовых средств в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда работников.

6.13. 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;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

Директор колледжа имеет право не назначать премию или назначить ее не в полном размере в случае, если на работника наложено дисциплинарное взыскание.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание Колледжа ежегодно утверждается директором Колледжа и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) Колледжа.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям Колледжа в соответствии с уставом учреждения и корректируется по мере необходимости.

7.2. Министерство образования и науки Хабаровского края вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Колледжа (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу с учетом положений Программы оздоровления государственных финансов Хабаровского края на период до 2026 года, утвержденной распоряжением Правительства Хабаровского края от 29 октября 2018 г. № 706-рп.

7.3. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь.

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются приказом директора Колледжа с учетом мнения представительного органа работников Колледжа. Материальная помощь директору Колледжа устанавливается министерством образования и науки Хабаровского края на основании письменного заявления директора.

Выплата материальной помощи производится в пределах средств фонда оплаты труда.

7.4. Директор Колледжа имеет право делегировать заместителям полномочия по определению размеров компенсационных и стимулирующих выплат работникам подразделений.

7.5. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены правовым актом министерства образования и науки края, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя организации, но не более чем оклад руководителя колледжа.

7.6. В случае задержки выплаты работникам Колледжа заработной платы и других нарушений оплаты труда директор Колледжа несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Порядок и условия выплаты педагогическим работникам единовременного пособия при выходе на пенсию по старости или инвалидности.

8.1. Право на получение единовременного пособия при выходе на пенсию по старости или инвалидности (далее-единовременное пособие при выходе на пенсию) имеют педагогические работники:

- имеющие стаж педагогической деятельности 25 лет и более и увольняющиеся с педагогической должности из учреждения,

осуществляющей образовательную деятельность, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости;

-увольняющиеся с педагогической должности из учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, в связи с выходом на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы.

8.2. Выплата единовременного пособия при выходе на пенсию осуществляется в размере трех должностных окладов (тарифных ставок), установленных педагогическому работнику на дату увольнения.

8.3. Для реализации права на получение единовременного пособия при выходе на пенсию педагогический работник представляет директору заявление на предоставление выплаты единовременного пособия при выходе на пенсию и справку, подтверждающую назначение пенсии по старости или инвалидности.

8.4. Выплата единовременного пособия при выходе на пенсию производится при доведении учредителем субсидий на выполнение государственного задания из бюджета Хабаровского края.

8.5. При увольнении пенсионера после последующих трудоустройств единовременное пособие при выходе на пенсию не выплачивается, если при предыдущих увольнениях данная выплата была произведена.

9. Порядок начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных бюджетных и автономных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Хабаровского края

9.1. Общие положения

9.1.1. В соответствии с внесением изменений в Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 №850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя», утвержденные Постановлением Правительства Российской Федерации от 07 июля 2021 №1133 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» устанавливается порядок начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам Колледжа (далее – вознаграждение), реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

9.1.2. Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) предоставляются педагогическим работникам Колледжа, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим руководство в группах очной и очно-заочной формы

обучения, проходящих обучение за счет средств бюджета и от приносящей доход деятельности.

9.1.3. Выплата вознаграждения производится ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы.

9.1.4. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим работникам Колледжа осуществляется за счет средств краевого и федерального бюджетов.

9.2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения.

9.2.1. За счет средств краевого бюджета.

9.2.1.1. Софинансирование расходных обязательств на выплату районных коэффициентов к вознаграждению за классное руководство, установленных нормативными правовыми актами Хабаровского края.

9.2.2. За счет средств федерального бюджета.

9.2.2.1. Вознаграждение в размере 5 000 рублей за классное руководство (кураторство) выплачивается педагогическим работникам Колледжа, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления кураторства (классного руководства) в двух и более группах).

9.2.3. За счет иной приносящей доход деятельности.

9.2.3.1. Расходы на выплату районных коэффициентов к вознаграждению за классное руководство, превышающие, установленные нормативными правовыми актами Хабаровского края.

9.2.3.2. При определении размера вознаграждения учитываются установленные трудовым законодательством Российской Федерации отчисления по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование и обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, а также с учетом страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) и районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с особыми климатическими условиями и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также за работу в других районах (местностях) с особыми климатическими условиями.

9.2.4. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к

установленным компенсационным выплатам (доплатам) за выполнение функций классного руководителя (куратора).

Одновременно рекомендуется при этом не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников из региональных бюджетов.

Главный бухгалтер



Г.В. Асаева

Приложение № 1
к Положению по оплате труда,
утвержденного приказом директора
от «27» сентября 2024 № 231-ОД

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников КГБ ПОУ ККТиС**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (секретарь учебной части)	6688
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1.2.1.	1 квалификационный уровень	6900
1.2.2.	2 квалификационный уровень (диспетчер образовательного учреждения)	7118
1.3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1.3.1.	1 квалификационный уровень	8816
1.3.2.	2 квалификационный уровень (социальный педагог, педагог-организатор, ПДО)	9298
1.3.3.	3 квалификационный уровень (мастер производственного обучения, методист, воспитатель, педагог-психолог)	10022
1.3.4.	4 квалификационный уровень (преподаватель, преподаватель-организатор ОБЗР, руководитель физического воспитания, тьютор)	10502
1.4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1.4.1.	1 квалификационный уровень	10612
1.4.2.	2 квалификационный уровень (зав. очного отделения, зав. заочного отделения, зав. учебной частью, зав. производственной практикой, зав. учебно-производственными мастерскими, заведующий лабораторией, руководители отделений, старший мастер, руководитель центра, начальник научно-методического отдела, руководитель отдела сопровождения дистанционного образования и информатизации учебного процесса, начальник отдела по безопасности)	11074
1.4.3.	3 квалификационный уровень	11535

2.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
2.1.1.	1 квалификационный уровень (дежурный по общежитию, архивариус, делопроизводитель, комендант, паспортист)	5187
2.1.2.	2 квалификационный уровень	5641
2.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2.2.1.	1 квалификационный уровень (лаборант, секретарь руководителя)	6765
2.2.2.	2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	7442
2.2.3.	3 квалификационный уровень (заведующий общежитием, заведующий производством)	8116
2.2.4.	4 квалификационный уровень (механик)	8340
2.2.5.	5 квалификационный уровень	8568
2.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
2.3.1.	1 квалификационный уровень (бухгалтер, специалист по кадрам, инженер-электроник, инженер АСУОП, юрисконсульт, специалист по охране труда, экономист, документовед, программист, сурдопереводчик, специалист в сфере закупок)	7894
2.3.2.	2 квалификационный уровень	8116
2.3.3.	3 квалификационный уровень	8340
2.3.4.	4 квалификационный уровень (ведущий бухгалтер)	8568
2.3.5.	5 квалификационный уровень (заместитель главного бухгалтера)	9471
2.4.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	
2.4.1.	1 квалификационный уровень (начальник отдела кадров)	9921
3.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
3.1.1.	1 квалификационный уровень (гардеробщик, дворник, плотник, уборщик служебных помещений, кладовщик, кастелянша, слесарь-сантехник, электромонтер, рабочий по КОиРЗ, мойщик посуды, подсобный рабочий, слесарь-ремонтник)	4902
3.1.2.	2 квалификационный уровень	5411
3.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
3.2.1.	1 квалификационный уровень (водитель автомобиля, повар,	5529

	слесарь-электрик)	
3.2.2.	2 квалификационный уровень	6353
3.2.3.	3 квалификационный уровень	6940
3.2.4.	4 квалификационный уровень	9132
4.	Профессиональные квалификационные группы, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570	
4.1	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь)	7765
5.	Профессиональные квалификационные группы, должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007 г. № 526	
5.1.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
5.1.1.	3 квалификационный уровень (медсестра)	7955
5.1.2.	5 квалификационный уровень (заведующий медпунктом)	8454
6.	Работники краевых государственных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, занимающие должность, не отнесенную к профессиональной квалификационной группе	
6.1.	Ассистент (помощник)	6688
6.2.	Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями	10022

Приложение № 2

к Положению по оплате труда,
утвержденного приказом директора
от «27» сентября 2024 № 231-ОД

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

1. Водители автобусов или специальных легковых автомобилей, занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повар), при отсутствии в штате организации такой должности.

3. Рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.), работы по холодной штамповке металла и др. материалов, работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастки, контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе.

Приложение № 3

к Положению по оплате труда,
утвержденного приказом директора
от «27» сентября 2024 № 231-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса»

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса» (далее – вознаграждение).

1.2. Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советнику директора представляются педагогическим работникам образовательных организаций, принятых на должность «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» (далее – советник директора).

1.3. Выплата вознаграждения производится ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы.

1.4. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим работникам образовательных организаций осуществляется за счет средств краевого и федерального бюджетов.

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. За счет средств краевого бюджета:

2.1.1. Софинансирование расходных обязательств на выплату районных коэффициентов к вознаграждению, установленных нормативными правовыми актами Хабаровского края.

2.2. За счет средств федерального бюджета:

2.2.1. Вознаграждение в размере 5 тыс. рублей советникам директоров выплачивается педагогическим работникам образовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному

педагогическому работнику в случае осуществления трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях).

2.3. При определении размера вознаграждения учитываются установленные трудовым законодательством Российской Федерации отчисления по обязательному социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование), а также районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с особыми климатическими условиями, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также за работу в других районах (местностях) с особыми климатическими условиями, включая выплату среднего заработка в установленных законодательством случаях, начисленного с суммы выплаченной надбавки, учтенной в расчете данного среднего заработка.

Приложение № 4

к Положению по оплате труда,
утвержденного приказом директора
от «27» сентября 2024 № 231-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления стимулирующих выплат работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения "Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса"

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии постановлением Правительства Хабаровского края от 04 августа 2008 № 179-пр «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края», приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 01 июля 2014 г. № 38 «Об утверждении примерного перечня показателей эффективности деятельности педагогических работников профессиональных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края», Положение об оплате труда работников Колледжа и определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, премиальные выплаты, выплаты за выслугу лет работников Колледжа.

1.2. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников колледжа в повышении качества образования и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок установления стимулирующих надбавок за качественный результат труда и интенсивность работы работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения "Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса" (далее – Колледж) за счет средств краевого бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Стимулирующий фонд оплаты труда работников Колледжа формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из краевого бюджета, и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности. Стимулирующие выплаты производятся при наличии денежных средств и устанавливаются (выплачиваются) ежемесячно.

1.5. Положение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за ученую степень, ученое звание, звания "заслуженный", "народный" и другие почетные звания, соответствующие профилю организации;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за выслугу лет, общий стаж работы в организациях системы образования;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат за профессионально мастерство и классность, эффективность, качество и интенсивность работникам Колледжа

2.1. Выплаты за ученую степень, ученое звание, звания "заслуженный", "народный" и другие почетные звания, соответствующие профилю организации, производятся за счет бюджетных средств в порядке, установленном Положением об оплате труда.

2.2. Выплаты за качество выполняемых работ производятся за счет бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.3. Выплата надбавки за выслугу лет, общий стаж работы в организациях системы образования работникам производится за счет бюджетных средств дифференцированно, в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение выплаты. Порядок установления и размеры выплат за стаж работы в организациях системы образования, выслугу лет определен Положением об оплате труда.

2.4. Премиальные выплаты по итогам работы предусматриваются в целях поощрения работников колледжа за общие результаты труда за соответствующий период времени. Премирование осуществляется по результатам подведения итогов деятельности колледжа.

2.5. В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат в колледже создается специальная комиссия, в которую входят представители колледжа. Председателем комиссии является директор колледжа. Состав комиссии определяется приказом директора.

В полномочия комиссии входит:

- анализ и оценка представленных в комиссию документов по оценке качества труда педагогических работников, заполнение заключения по результату профессиональной деятельности;
- расчет процентов по каждому работнику в соответствии с показателями, предусмотренных в критериях;
- проверка оценочного листа работника.

Перечень документов, рассматриваемых в комиссии: оценочный лист, содержащий самооценку показателей результативности, заполняемый работником, с приложением документов (материалов), подтверждающих и уточняющих достоверность указанных сведений о качестве труда.

При установлении стимулирующих выплат преподавателям, мастерам производственного обучения не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, педагоги передают в Комиссию заполненные собственноручно оценочные листы, содержащие самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

Определяются следующие отчетные периоды для данной категории работников:

- сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь, январь – итоги первого полугодия (*выплаты производятся с 1 февраля по 1 июля*), заседание комиссии не позднее 20 февраля;

- февраль, март, апрель, май, июнь – итоги второго полугодия (*выплаты производятся с 1 сентября по 31 января*), заседание комиссии не позднее 20 сентября.

Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов (порядок и сроки рассмотрения оценочных листов приведены для примера):

педагоги, мастера ПО сдают оценочные листы в Комиссию до 10 числа отчетного периода (до 12 февраля и 30 июня соответственно) через заведующих кафедрами;

после 25 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога/мастера ПО за отчетный период за каждый показатель.

Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагога, подписывается членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и его результат утверждается приказом директора.

В случае несогласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии). В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по рассмотрению трудовых споров образовательного учреждения.

Заседание комиссии проводится два раза в полугодие, а также при приеме на работу новых работников. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах от оклада. Общая сумма процентов всех выплат для каждого работника максимальными размерами не ограничивается. Расчет стимулирующих утверждается комиссией, стимулирующие выплаты устанавливаются работникам в соответствии с критериями и выплачиваются ежемесячно в пределах фонда оплаты труда (Приложение №4 к положению).

Основанием для подачи заявления может быть только факт нарушения порядка предоставления выплат стимулирующего характера или технические

ошибки в протоколе мониторинга профессиональной деятельности работника, оценочных листах. Заявление работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются. Директор колледжа обязан осуществить проверку фактов, изложенных в заявлении работника, и дать мотивированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур проведения мониторинга, или проведения оценки, или факта допущения технических ошибок, повлекших неверную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в процентах, эти ошибки подлежат исправлению. В данном случае на работника в установленном порядке оформляется новый оценочный лист.

По истечении трех дней, установленных для подачи заявления о несогласии работника с оценкой его профессиональной деятельности, оценочные листы преподавателей утверждаются директором колледжа и вступают в силу.

Отмена установленных выплат либо снижение ее размеров (за период работы, подлежащий оценке комиссией) могут производиться также по следующим основаниям:

- нарушение трудовой дисциплины;
- неполное и (или) некачественное исполнение работниками своих должностных обязанностей;
- несоблюдение работником норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, противопожарной безопасности.

Приложение № 1
к Положению
о порядке установления
стимулирующих выплат
работникам Колледжа

Перечень
показателей выплаты за качество выполняемых работ

Категория работников	Показатели	Размер доплат в % от оклада
Учебно-вспомогательный персонал, младший – обслуживающий персонал	качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	до 50%
	выполнение программ развития колледжа	до 50%
	обеспечение бесперебойной работы участка, соответствие САНПИН	до 50%
	соблюдение противопожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности	до 50%
	оперативность выполнения заданий, поручений технических неполадок	до 50%
	отсутствие замечаний со стороны контрольных органов и администрации	до 30%
	участие в субботниках, генеральных уборках	до 50%
	отсутствие нарушений трудовой дисциплины, внутреннего распорядка, коллективного договора	до 50%
	проявление собственной инициативы к повышению качества выполнения обязанностей и решению задач	до 30%
	сохранение и укрепление материально-технической базы, подготовка к новому учебному году	до 50%

Приложение № 2
к Положению
о порядке установления
стимулирующих выплат
работникам Колледжа

Перечень
показателей деятельности главного бухгалтера

№	Показатели	Критерии	Размеры стимулирующих выплат
1.	За качество выполняемых работ	1. За своевременное и качественное предоставление отчетности 2. За обеспечение целевого использования бюджетных средств 3. За качественное ведение документации	до 50% до 50% до 50%
2.	За интенсивность и высокие результаты работы	1. За результативность профессиональной деятельности	до 50%

Приложение № 3
к Положению
о порядке установления
стимулирующих выплат
работникам Колледжа

Перечень

показателей выплат за профессиональное мастерство и классность

Категория работников	Размер выплаты
Административно-управленческий персонал	до 150%
Педагогический персонал	до 100%
Учебно-воспитательный персонал	до 100%
Учебно-вспомогательный персонал	до 100%
Младший-обслуживающий персонал	до 100%

Приложение № 4
к Положению
о порядке установления
стимулирующих выплат
работникам Колледжа

Показатели эффективности деятельности педагогических работников

№	Критерии оценки и показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка преподавателя	Оценка комиссии
1. Учебно-методическая деятельность (50 баллов)				
1.1	Успеваемость (средний показатель по преподаваемым предметам), в т.ч. по всем видам практики	100% - 5 баллов; 99-98% - 2 балла; 98-95% - 1 балл; менее 95% - 0 баллов		
1.2	Качество обучения, в т.ч. по всем видам практики	выше 60% - 4 балла 50-60% - 2 балла до 50% - 0 баллов		
1.3	Количество преподаваемых учебных дисциплин	1-3 дисциплины – 1 балл 4-6 дисциплин – 2 балла 7-9 дисциплин – 3 балла		
1.4	Разработка новых УМК преподаваемых дисциплин. МДК, КОС, ФОС в рассматриваемом периоде	Да – 2; Частично – 1; Нет - 0		
1.5	Качество организации и проведения экзамена (квалификационного) ответственным лицом, своевременная подача пакета документов	2 балла		
1.6	Руководство и успешная защита ВКР студентов «группы риска»	1 балл за каждого студента		
1.7	Создание и использование электронных образовательных ресурсов в образовательном процессе	созданный преподавателем курс в Moodle – 3 балла; иное – 0,5 - 1 балл.		
1.8	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта (очно): подготовка и проведение открытых уроков, творческих отчетов, мастер-классов, презентация опыта, конференций (искл. профориент. мероприятия)	<i>региональный уровень – 3 балла;</i> <i>муниципальный уровень – 2 балла;</i> <i>уровень учреждения – 1 балл.</i>		
1.9	Активное участие преподавателей во временных профессиональных объединениях колледжа (с результатами деятельности)	Да – 2 балла Нет – 0 баллов		

1.10	Написание и издание учебно-методических пособий, методических указаний к выполнению КР, ВКР	Да – 2 балла Нет – 0 баллов		
1.11	Результативность участия подготовленных студентов в конкурсах и олимпиадах по учебным дисциплинам и профессиональным модулям, в т.ч. WSR, Abylimpics	Победа: Междун/Федер - 4 балла Регион – 3 балла Город – 2 балла Колледж – 1 балл Участие – 0,5 балла		
1.12	Презентация результатов исследовательской деятельности преподавателя в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня (тезисы, статья в журнале, в научном сборнике)	Федер. уровень – 4 балла; Регион. уровень – 3 балла; Муницип.уровень – 2 балла; уровень учреждения – 1 балл.		
1.13	Своевременная сдача планирующей и отчетной документации (все виды планирования, отчетов, ведомостей, тематики КР, ИП, КТП и пр.)	Соблюдение сроков сдачи документов – 3 балла		
1.14	Соответствие журналов учебных занятий, внеаудиторной самостоятельной работы, в части требований к их заполнению	Отсутствие замечаний – 2 балла		
1.15	Победа преподавателя в очных конкурсах, в том числе на уровне учреждения (смотри кабинетов, учебно-методической продукции и т.д.)	Региональный, краевой, городской уровень: Победитель (1 место) – 3 балла Призер – 2 балла Участие – 1 балл Уровень колледжа Победитель (1 место) – 1 балл Призер – 0,5 балла		
1.16	Посещаемость обучающимися занятий преподавателя	80 и более % группы - 1 балл 60-80% - 0,5 балла		
1.17	Отсутствие пропусков без уважительной причины в мероприятиях колледжа (педагогических советах, семинарах, НПК, ШПМ)	2 балл		
1.18	Участие преподавателей в подготовке образовательных программ к процедуре лицензирования/аккредитации	4 балла (баллы назначаются в зависимости от вовлеченности в процесс)		
2. Воспитательная деятельность преподавателя (20 баллов)				
2.1	Проведение внеурочных открытых мероприятий	Краевой уровень - 3 балла		

		Городской уровень - 2 балла Уровень колледжа – 1 балл		
2.2	Подготовка обучающихся к участию в мероприятиях, конкурсах, соревнованиях (написание портфолио, доклада, теоретическая и практическая подготовка)	Краевой уровень - 3 балла Городской уровень - 2 балла Уровень колледжа – 1 балл		
2.3	Результативность участия в общественных мероприятиях (спартакиадах, слетах, конкурсах, спортивных соревнованиях и др.)	Победа: <i>Междун/Федер</i> - 4 балла <i>Регион</i> – 3 балла <i>Город</i> – 2 балла <i>Колледж</i> – 1 балл Участие – 0,5 балла		
2.4	Наличие классного руководства	2 балла		
2.5	Призовые места (I, II, III) группы в спортивно-массовых и других мероприятиях колледжа (для кураторов)	2 балла		
2.6	Работа куратора по устранению пропусков занятий, обучающихся без уважительной причины	Отсутствие пропусков занятий, обучающихся без уважительной причины - 3 балла Документальное подтверждение работы, проведенной с обучающимися, пропускающими занятия без уважительной причины – 2 балла		
2.7	Сохранность контингента (для классных руководителей групп)	<i>Отсутствие отчисленных за неуспеваемость и не посещаемость</i> – 3 балла		
3. Учебно-производственная деятельность преподавателя (30 баллов)				
3.1	Качественная организация и проведение практики (своевременное предоставление планирующих и отчетных документов, своевременное и качественное заполнение журнала по технике безопасности, журнала учебных занятий)	Соблюдение сроков предоставления документов – 1 балл; отсутствие замечаний по итогам практики – 1 балл		
3.2	Проведение профориентационных мероприятий с предоставлением отчетных документов, разработка профориентационных материалов	выездное - 2 балла; город - 1 балл; разработка комплекта материалов – 1 балл		

3.3	Разработка, корректировка, согласование с работодателем программ практики, комплектов оценочных средств (КОС)	разработка - 1; корректировка – 0,5 баллов; согласование – 0,5 баллов за каждую программу и каждый КОС.		
3.4	Участие в процедуре независимой оценке квалификаций	Классному руководителю за подготовку документов – 1 балл; Ведущему преподавателю за: 100 % - 1 балл; Менее 100% - 0 баллов		
3.5	Организация и проведение малых чемпионатов и конкурсов профмастерства	Уровень ПОО – 1 балл Муниципальный уровень – 2 балла Региональный уровень – 3 балла		
3.6.	Участие в демонстрационном экзамене	Подготовка документов куратором группы – 1 балл; Подготовка площадки в соответствии с ИЛ – 2 балла		
3.7.	Качество прохождения демонстрационного экзамена	Средний балл выше среднего балла по компетенции – 1 балл; Средний балл выше среднего балла по компетенции по стране – 2 балла.		
3.8	Заключение договоров о сотрудничестве и целевом обучении	О сотрудничестве + заявка на подготовку выпускников – 1 баллов; О целевом обучении – 1 балл за каждый.		
3.9	Участие в имиджевых мероприятиях колледжа (в т.ч. профориентационных)	Региональный уровень и муниципальный уровень – 2 балла; Уровень ПОО – 1 балл.		
3.10	Организация и проведение мероприятий, способствующих трудоустройству выпускников с предоставлением отчетных документов: - экскурсии (технологическая карта+фотоф); - тематические классные часы, встречи, конференции с участием работодателей (технологическая карта+фото);	0,5 баллов за каждое		

3.11	Трудоустройство выпускников. Доля трудоустроившихся выпускников группы обучения, без учета призванных на военную службу, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.	74% и более 6 от 73,9% - 70% 5 от 69,9% - 64% 4 от 63,9% - 61% 3 от 60,9% - 58% 2 от 57,9% - 51% 1 менее 50% 0		
3.12	Отсутствие выпускников, состоящих на учете в органах службы занятости для кураторов	1 балла		
3.13	Участие в финансовой деятельности колледжа: - разработка программ ДОП; - ведение курсов повышения квалификации и ДОП, в том числе для лиц предпенсионного возраста и лиц 50+; - организация и проведение платных мероприятий в МДОУ; - проведение занятий в «Школе баловства»; - участие в выездной торговле изделиями, изготовленными в мастерских колледжа	3 балла		
3.14	Открытая защита практики в присутствии работодателей	2 балла		

Приложение № 5
к Положению по оплате труда,
утвержденного приказом директора
от «27» сентября 2024 № 231-ОД

РАЗМЕРЫ

выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы за специфику работы в отдельной организации (отделении,
группе, классе)

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер выплаты, в процентах
1.	За работу в коррекционных отделениях, классах, группах для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в организациях, осуществляющих образовательную деятельность:	
	педагогическим работникам*	20
	другим работникам*	15
2.	За работу в отделениях, классах, группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	20
3.	Старшим мастерам и мастерам производственного обучения, обучающих профессиям художественных ремесел, осуществляющим подготовку рабочих и специалистов для предприятий и организаций угольной, сланцевой промышленности, черной и цветной металлургии и для горно-капитальных работ.	15

* непосредственно работающим с обучающимися из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Приложение № 6
к Положению по оплате труда,
утвержденного приказом директора
от «27» сентября 2024 № 231-ОД

РАЗМЕРЫ

выплат к окладу (должностному) окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания, в процентах

№ п/п	Показатели квалификации	Коэффициент
1.	Наличие высшей квалификационной категории	75
2.	Наличие первой квалификационной категории	15
3.	Наличие ученой степени кандидата наук	10
4.	Наличие ученой степени доктора наук	20
5.	Наличие ученого звания "доцент"	10
6.	Наличие ученого звания "профессор"	20
7.	Наличие почетного звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю организации, у педагогических - профилю педагогической деятельности	10

Приложение № 7
к Положению об оплате труда,
утвержденного приказом директора
от «27» сентября 2024 № 231-ОД

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории

При переходе имеющего квалификационную категорию педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Преподаватель	Преподаватель; социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);
Воспитатель, учитель	Воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности и защиты Родины	преподаватель, учитель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности и защиты Родины» (ОБЗР), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора Основ безопасности «и защиты Родины»; преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности и защиты Родины» (ОБЗР);
Мастер производственного обучения	преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	мастер производственного обучения

1	2
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются министерством образования и науки Хабаровского края на основании письменного заявления работника.

Приложение № 8
к Положению по оплате труда,
утвержденного приказом директора
от «27» сентября 2024 №231-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам
краевого государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения «Комсомольский-на-Амуре колледж
технологий и сервиса»

1. Общие положения

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее – надбавка) работникам Колледжа производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Директору Колледжа, его заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе, безопасности и общим вопросам), главному бухгалтеру при стаже работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 30 процентов;
- от 10 лет и выше - 35 процентов.

1.1.2. Педагогическим работникам и другим работникам при стаже работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 25 процентов;
- от 10 лет и выше - 35 процентов.

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам Колледжа осуществляется за счет средств краевого бюджета.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается:

2.1.1. Время работы в:

- дошкольных образовательных организациях;
- общеобразовательных организациях;
- профессиональных образовательных организациях;
- образовательных организациях высшего образования;
- организациях дополнительного образования;
- организациях дополнительного профессионального образования;
- организациях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

Краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении "Хабаровский краевой центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи";

Краевом государственном казенном учреждении "Региональный центр оценки качества образования";

Краевом государственном казенном учреждении "Центр бухгалтерского учета и ресурсно-правового обеспечения образования";

Краевом государственном казенном учреждении "Центр по развитию семейных форм устройства детей, оставшихся без попечения родителей, и постинтернатному сопровождению";

министерстве образования и науки Хабаровского края;

органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;

централизованных бухгалтериях муниципальных районов и городских округов.

2.1.2. Время обучения работников Колледжа в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях.

2.1.3. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

2.1.4. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.), – иные периоды работы, опыт и знания, по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение надбавки, принимает директор Колледжа по рекомендации аттестационной комиссии Колледжа.

2.1.5. Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с приложениями N 1, 2 к Письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2004 г. № АФ-947 "О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году".

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом директора Колледжа.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка выплачивается исходя из оклада (должностного оклада),

Приложение № 9
к Положению по оплате труда,
утвержденного приказом директора
от «27» сентября 2024 №231-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах и порядке дополнительного премирования работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса»

1. Общие положения

Настоящее положение разработано с целью поощрения работников колледжа за общие результаты труда.

Работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также в связи с профессиональными праздниками и юбилейными датами колледжа, общероссийскими праздниками, а также с юбилейными датами работников колледжа (50, 55, 60, 65, 70 лет).

Премирование осуществляется по решению директора колледжа в пределах бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности.

2. Условия премирования

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;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

3. Сроки выплаты

Сроки выплат и размер премии устанавливается директором колледжа лично или по ходатайству руководителей структурных подразделений или

заместителей директора, как правило, за выполнение работ, которые не входят в прямые должностные обязанности исполнителей.

В исключительных случаях премирование возможно и за работу по кругу своих обязанностей, если выполнение поручаемо исполнителю работы требует от последнего затрат времени, выходящих за пределы установленной продолжительности рабочего дня, с уменьшением временных рамок отчетности.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате труда работников колледжа.

4. Перечень работ, за которое производится премирование

Участие работника в запланированных мероприятиях колледжа в личное время, а также общегородских, краевых мероприятиях, спортивные соревнования, конференции, семинары, руководство коллективными выездами студентов, организация и активное участие в проведении санитарной очистки территории колледжа и т.п.

Подготовка и сдача бухгалтерской отчетности в кратчайшие сроки с высоким качеством. Успешное проведение приемной комиссии или в связи с окончанием учебного года и т.д.

Проведение срочных внеплановых, но очень важных для обеспечения учебного процесса или работы колледжа (переоборудование кабинетов, заключение коллективного договора или проведение отчетной компании по его выполнению, обновление программного обеспечения или системы безопасности учреждения, подготовка и успешное участие в конкурсах, смотрах и т.д.).

Единовременное премирование производится работникам колледжа из средств от приносящей доход деятельности:

в связи с юбилейными датами работников колледжа (50, 55, 60, 65, 70 лет), добросовестно работающим в учреждении более пяти лет и на момент наступления события не имеющим дисциплинарных взысканий в размере 5000 рублей;

в связи с профессиональными праздниками и юбилейными датами колледжа, общероссийскими праздниками - до 10 000 рублей включительно;

при увольнении, за многолетний добросовестный труд (более 15 лет), в связи с увольнением, до двух должностных окладов включительно.

ставки заработной платы работника, установленных на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.2. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.3. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата новой надбавки производится по окончании указанных периодов.

4.4. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки.

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников Колледжа возлагается на директора Колледжа.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Приложение № 10
к Положению по оплате труда,
утвержденного приказом директора
от «27» сентября 2024 №231-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальной помощи работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса»

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 № 222 "Об основах систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края", постановлением Правительства Хабаровского края от 12 апреля 2008 № 103-пр "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края".

1.1. Выплата материальной помощи производится за счет средств краевого бюджета в пределах средств фонда оплаты труда.

1.1.1. Материальная помощь выплачивается работникам к ежегодному очередному отпуску в размере должностного оклада.

1.1.2. Работнику, проработавшему в организации один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, данная выплата производится по личному заявлению работника в конце текущего финансового года.

1.1.3. Работнику, проработавшему в организации не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего финансового года пропорционально отработанному времени.

1.1.4. Работникам организации, уволившимся в течение года по собственному желанию или в связи с выходом на пенсию, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени в день увольнения.

1.1.5. Работникам, работающим на неполной ставке, материальная помощь не выплачивается.

1.1.6. Работникам, уволенным в связи с сокращением штата, материальная помощь выплачивается в размере одного должностного оклада.

1.2. Выплата материальной помощи за счет средств от приносящей доход деятельности производится:

1.2.1. В случае смерти близких родственников работника (муж, жена, дети, родители, братья, сестры) по заявлению и предоставлении копий свидетельства о смерти и других документов, подтверждающих родство с умершим, выплата производится в размере 5 000 рублей.

Решение о выплате материальной помощи работнику принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение № 11
к Положению по оплате труда,
утвержденного приказом директора
от «27» сентября 2024 №231-ОД

РАЗМЕРЫ

компенсационных выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за проверку письменных работ, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; классное руководство, работу с вредными условиями труда

№ п/п	Показатели квалификации	Процент
1.	Проверка письменных работ	от 5% до 15%
2.	Классное руководство	от 5% до 15%
3.	Руководство методическими комиссиями	от 5% до 30%
4.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда	4%

