

Министерство образования и науки Хабаровского края
Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса»

Приказ № 17-ОД

«21» января 2025 года

«О внесении изменений в приказ
№ 231-ОД от 27.09.2024 года»

В целях совершенствования системы оплаты труда работников краевых государственных профессиональных образовательных организаций и в связи с приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 17 января 2025 года № 6 «О внесении изменений в отдельные приказы министерства образования науки Хабаровского края и признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Хабаровского края»,

Приказываю:

1. Внести изменения в приказ от 27.09.2024 года № 231-ОД «Об утверждении положения об оплате труда», в части изменений:

Пункт 2.2. раздела 2 изложить в следующей редакции: Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, работников Колледжа устанавливаются с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных (приложением 1 к настоящему Положению).

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

Пункт 2.3 раздела 2 изложить в следующей редакции: Должностные оклады руководителям физического воспитания выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

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 работниками, указанными в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

Пункт 2.4. раздела 2 изложить в следующей редакции:

Преподавательская работа работников, указанных в пунктах 2.3 настоящего раздела сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Дополнить подпункт 3.11 пункта 3 раздела 3 абзацем 3: «Для преподавателей педагогических профессиональных образовательных организаций средняя месячная заработная плата за часы учебной нагрузки определяется путем умножения размера ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю».

В пункте 4.2. раздела 4 слова «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (в ред. от 09.11.2018) исключить.

Пункт 4.7. раздела 4 изложить в следующей редакции: Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру колледжа к должностному окладу устанавливается выплата за:

наличие государственной награды, награды Хабаровского края, памятного знака Правительства Хабаровского края "За заслуги в развитии образования", ведомственной награды Министерства просвещения Российской Федерации, полученной за заслуги в сфере деятельности организации, – 10 процентов.

Выплаты за получение награды устанавливаются:

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

В подпункте 5.5.2. пункта 5.5. раздела 5 абзац 2 признать утратившим силу.

В абзац 1 подпункта 5.5.3 пункта 5.5. раздела 5 после слов «Сверхурочная работа оплачивается» дополнить «исходя из размера заработной платы, установленной штатным расписанием на очередной год, включая компенсационные и стимулирующие выплаты».

Пункт 6.2. и подпункт 6.2.1. раздела 6 читать в новой редакции: 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, наличие государственной награды, награды Хабаровского края, памятного знака Правительства Хабаровского края «За заслуги в развитии образования», ведомственной награды Министерства просвещения

Российской Федерации, полученной за заслуги в сфере деятельности организации;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за выслугу лет;
- выплаты за классность водителям автомобиля;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- молодому специалисту.

Под молодым специалистом понимается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией на педагогическую должность, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет».

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.

Для педагогических работников, которые в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации совмещали получение образования с работой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, и продолжающих указанную работу после завершения обучения, статус молодого специалиста возникает со дня получения диплома государственного образца о получении образования.

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 поступления в течение 30 дней со дня прекращения трудового договора с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, на работу в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, статус молодого специалиста сохраняется при условии, что период работы в этих образовательных организациях составит в совокупности не менее трех лет.

6.2.1. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, наличие государственной награды, награды Хабаровского края, памятного знака Правительства Хабаровского края «За заслуги в

развитии образования», ведомственной награды Министерства просвещения Российской Федерации, полученной за заслуги в сфере деятельности организации» 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;

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

Выплата за квалификационную категорию, за наличие ученой степени, почетного звания, за наличие государственной награды, награды Хабаровского края, памятного знака Правительства Хабаровского края, «За заслуги в развитии образования», ведомственной награды Министерства просвещения Российской Федерации, полученной за заслуги в сфере деятельности организации производится на основании заявления работника учреждения об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, государственной награды, награды Хабаровского края, памятного знака Правительства Хабаровского края, «За заслуги в развитии образования», ведомственной награды Министерства просвещения Российской Федерации, указанных в Приложении № 6 к настоящему положению.

При наступлении у работника права на выплату за квалификационную категорию, наличие ученой степени, почетного звания, наличие государственной награды, награды Хабаровского края, памятного знака Правительства Хабаровского края, «За заслуги в развитии образования», ведомственной награды Министерства просвещения Российской Федерации в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, почетного звания, наличие государственной награды, награды Хабаровского края, памятного знака Правительства Хабаровского края, «За заслуги в развитии образования», ведомственной награды Министерства просвещения Российской Федерации осуществляются по окончании указанных периодов.

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

Пункт 7.4. раздела 7 изложить в новой редакции: «Директор Колледжа имеет право делегировать заместителям полномочия по определению размеров заработной платы работников», компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых на оплату труда.

2. Приложение №4, 6, 7, 8 изложить в новой редакции к Положению об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения "Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса"

3. Настоящий приказ действует с 21 января 2025 г.

4. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор колледжа



Г.А. Горбунова



Приложение № 4

к Положению по оплате труда,
утвержденного приказом директора
от «27» сентября 2024 № 231-ОД
(в ред. от 21.01.2025 №17-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 наличие государственной награды, награды Хабаровского края, памятного знака Правительства Хабаровского края «За заслуги в развитии образования», ведомственной награды Министерства просвещения Российской Федерации, полученной за заслуги в сфере деятельности 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 наличие государственной награды, награды Хабаровского края, памятного знака Правительства Хабаровского края «За заслуги в развитии образования», ведомственной награды Министерства просвещения Российской Федерации, полученной за заслуги в сфере деятельности 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%
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, ПМ, 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 (смотр кабинетов, учебно-методической продукции и т.д.)	Региональный, краевой, городской уровень: Победитель (I место) – 3 балла Призер – 2 балла Участие – 1 балл Уровень колледжа Победитель (I 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 бала 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.	<table border="0"> <tr><td>74% и более</td><td>6</td></tr> <tr><td>от 73,9% - 70%</td><td>5</td></tr> <tr><td>от 69,9% - 64%</td><td>4</td></tr> <tr><td>от 63,9% - 61%</td><td>3</td></tr> <tr><td>от 60,9% - 58%</td><td>2</td></tr> <tr><td>от 57,9% - 51%</td><td>1</td></tr> <tr><td>менее 50%</td><td>0</td></tr> </table>	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		
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 № 6
к Положению по оплате труда,
утвержденного приказом директора
от «27» сентября 2024 № 231-ОД
(в ред. от 21.01.2025 №17-ОД)

РАЗМЕРЫ

выплат к окладу (должностному) окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие государственной награды, награды Хабаровского края, памятного знака Правительства Хабаровского края «За заслуги в развитии образования», ведомственной награды Министерства просвещения Российской Федерации, полученной за заслуги в сфере деятельности организации, в процентах

№ п/п	Показатели квалификации	Специалисты, руководители структурных подразделений
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 государственной награды, награды Хабаровского края, памятного знака Правительства Хабаровского края, "За заслуги в развитии образования", ведомственной награды Министерства просвещения Российской Федерации, полученной за заслуги в сфере деятельности организации	10
8.	Наличие квалификационной категории педагог-наставник	30
9.	Наличие квалификационной категории педагог-методист	20



Приложение № 7
к Положению об оплате труда,
утвержденного приказом директора
от «27» сентября 2024 № 231-ОД
(в ред. от 21.01.2025 №17-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
(в ред. от 21.01.2025 №17-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:

органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;

учреждениях (организациях), осуществляющих образовательную деятельность;

иных учреждениях (организациях), подведомственных министерству;

2) время работы на руководящих должностях в:

федеральных органах государственной власти и их территориальных

органах;

органах государственной власти субъектов Российской Федерации;

органах местного самоуправления;

3) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

4) периоды замещения отдельных должностей руководителей, специалистов в учреждениях, организациях, на предприятиях, опыт и знание работы в которых необходимы руководителям организаций для выполнения обязанностей по занимаемой должности (далее – иные периоды).

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

Срок принятия решения – 10 рабочих дней со дня поступления директору колледжа заявления.

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), 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.

