

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
«КРАСНОДАРСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Экз. № 2
Рег. № 43

СОГЛАСОВАНО Председатель краевой организации профсоюза С.А. Кривушичев 	«УТВЕРЖДАЮ» директор ГАПОУ КК КГТК Ю.В. Юрченко 
---	---

Система менеджмента качества
Положение об оплате труда работников
государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Краснодарского края
«Краснодарский гуманитарно-технологический колледж»

Одобрено педагогическим советом
протокол № 1 от 01 сентября 2018 г.

г. Краснодар,
2018 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский гуманитарно-технологический колледж» (далее - Учреждение) разработано на основе Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 № 1218 «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года N 1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края" и постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года N 1152 "О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края", в целях совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений, обеспечивающих повышение уровня оплаты труда работников, усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет субсидий на выполнение государственного задания выданного за счет бюджета Краснодарского края и за счет средства образовательного учреждения от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, направленных на поддержку, развитие и стимулирования инновационного труда

каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности Учреждения.

1.3. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетных учреждений Краснодарского края, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Введение в Учреждении новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.6. Положение вступает в действие с момента утверждения. По инициативе директора Учреждения и согласованию с представительным органом работников, Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены.

1.7. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет субсидий на выполнение государственного задания выданного за счет бюджета Краснодарского края и за счет средства образовательного учреждения от приносящей доход деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- устанавливает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (согласно приложений к

настоящему Положению) (далее - ПКГ) и квалификационным уровням и порядок их выплаты штатным работникам и привлекаемым на работу в Учреждение по совместительству;

- порядок и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- систему оплаты и стимулирования

2. Порядок и условия оплаты труда. Основные условия оплаты труда

2.1. Системы оплаты труда работников Учреждения включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

2.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.4. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок могут подлежать изменению по итогам учебного и календарного года.

2.5. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются директором Учреждения по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором Учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.7. Директор Учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

2.8. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Для проведения дифференциации типовых должностей создается комиссия из числа работников и администрации Учреждения.

2.9. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.10. В целях совершенствования оплаты труда в Учреждении, директор организует аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством и не реже чем раз в год, организует работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников.

2.11. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей Учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

3. Компенсационные выплаты

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, законами Краснодарского края, указами Президента Российской Федерации и губернатора Краснодарского края. Перечень выплат компенсационного характера в Учреждении устанавливается согласно приложению к настоящему Положению и может быть изменен в связи с принятием новых нормативных актов, а также по итогам аттестации рабочих мест.

3.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах;
- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

3.3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

3.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за уровень профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности;
- выплаты за ученую степень, почетное звание;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются решением директора Учреждения в процентном отношении к окладам (ставкам) или в абсолютных размерах по соответствующим профессионально квалификационным уровням ПКГ в

пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

4.3. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в учебном заведении под председательством директора Учреждения создается постоянно действующий совещательный орган (комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников) в составе заместителей директора, представителя трудового коллектива.

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

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора для заместителей директора, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных директору непосредственно; по представлению заместителей директора, руководителям структурных подразделений и иных работников подчиненных заместителям руководителя; по представлению руководителей структурных подразделений - работников занятых в структурных подразделениях.

4.5. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

4.6. Выплаты стимулирующих надбавок и премий работникам может производиться ежемесячно, поквартально, по итогам конкретных направлений в работе, по итогам календарного и учебного года.

5. Условия оплаты труда директора Учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера.

5.1. Заработная плата директора Учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера и устанавливаются учредителем на условиях Трудового договора.

5.2. Должностной оклад устанавливается директору Учреждения в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

5.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада установленного директору учредителем. Размер должностного оклада зависит от качества, уровня квалификации, объемов выполняемых работ.

5.4. Для заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера директор Учреждения устанавливает перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы бюджетных учреждений Краснодарского края, устанавливаемых Учредителем.

5.5. Премирование директора Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с показателями эффективности работы, установленными Учредителем за счет лимитов бюджетных обязательств, централизованных Учредителем на эти цели.

5.6. Размеры и порядок премирования директора Учреждения ежегодно устанавливаются Учредителем.

6. Другие вопросы оплаты труда.

6.1. Штатные расписания по всем видам деятельности Учреждения, включает все должности работников, кроме педагогического персонала, ежегодно утверждаются директором Учреждения.

Штатное расписание составляется по всем видам структурных подразделений Учреждения, созданным в соответствии с уставом Учреждения (лаборатория, отдел, отделение, вычислительный центр и т. п.), кроме педагогических работников.

6.2. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с нормативными актами Краснодарского края и иными Федеральными законами. С целью повышения качества работы дополнительно устанавливаются стимулирующие доплаты и надбавки согласно системным показателям (согласно Приложений к настоящему Положению).

В случае остатка незначительного количества часов по дисциплине и невозможностью принять в штат преподавателя на данный остаток часов (ввиду отсутствия претендента), разрешается выполнение педагогической нагрузки сверх установленной нагрузки в тарификации на текущий учебный год, при условии выполнения в полном объеме основной нагрузки.

6.3. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по ФГОС, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждении и устанавливается объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.4. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий, воспитательных мероприятий размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором Учреждения.

6.5. Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей Учреждения устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

7. Заключительные положения.

7.1. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам Учреждения, осуществляется применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

7.2. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных субсидий Краснодарского края, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

7.3. Стимулирующие выплаты не выплачиваются (либо уменьшаются таким образом, чтобы общая заработная плата работника, полностью отработавшего за период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не была ниже минимального размера оплаты труда), работнику, имеющему в текущем месяце дисциплинарное взыскание.

Приложение № 1
«О компенсационных,
стимулирующих и иных выплатах
а также Порядок зачета в
педагогический стаж времени работы
в отдельных учреждениях
(организациях), а также времени
обучения в учреждениях высшего и
среднего профессионального
образования и службы в Вооруженных
Силах СССР и Российской
Федерации»
к Положению об оплате труда
работников
государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения Краснодарского края
«Краснодарский гуманитарно –
технологический колледж»

Настоящее Приложение разработано на основе Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 № 1218 «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года N 1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края" и постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года N 1152 "О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края", в целях совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений, обеспечивающих повышение уровня оплаты труда работников, усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности труда, Положения об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский гуманитарно-технологический колледж».

Стимулирующие и компенсационные выплаты могут быть установлены в форме повышающих коэффициентов, процентов, в абсолютных суммах и т.п. к должностному (базовому) окладу, ставке.

Фонд оплаты труда формируется из субсидий на выполнение государственного задания выданного за счет бюджета Краснодарского края и за счет средства образовательного учреждения от приносящей доход деятельности.

1. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения:

1.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

1.1.1. 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

1.1.2. 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

1.1.3. 0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

1.2.1. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения по ходатайству руководителя структурного подразделения, к которому прикреплен работник.

1.2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может устанавливаться работнику от 1 до 12 месяцев.

1.2.3. Руководитель структурного подразделения, к которому прикреплен работник в связи с изменением условий труда ходатайствует о снижении или снятии персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, и приказом директора персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, может быть снижен или снят.

1.2.4. Размер повышающего коэффициента - до 3,0 окладов.

1.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

1.3.1. 0,075 - за почетное звание "Заслуженный";

1.3.2. 0,075 – за ученую степень кандидата наук;

1.3.3. 0,15 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

1.4. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливается:

1.4.1. За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:

а) официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской деятельности;

б) работа со студентами в исследовательской области;

в) подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;

г) высокий уровень проведения традиционных, открытых, нетрадиционных уроков, мастер – классов;

д) сохранение контингента, динамика сохранения контингента;

е) высокие показатели успеваемости групп;

ж) качество знаний студентов;

з) высокие показатели посещаемости групп;

и) высокий уровень ответственности за ведение учетной – отчетной документации.

1.4.2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе:

а) участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предмета;

б) непосредственное участие в реализации национальных проектов, целевых программ, грантах;

в) участие в издательской деятельности;

г) совершенное владение информационными технологиями, средствами ВТ и ТСО;

д) наставничество.

1.4.3. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

а) участие в мероприятиях направленных на повышение имиджа Учреждения;

б) организация внеаудиторных социальных проектов (городские и краевые мероприятия);

1.4.4. За сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

1.4.5. За укрепление материальной базы.

1.4.6. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

а) разовые выплаты за выполнение отдельных заданий, поручений;

б) за мониторинг трудоустройства выпускников;

в) руководство кружком, секцией, объединением;

г) кураторство (классное руководство);

д) заведование кабинетом;

е) заведование мастерской;

ж) заведование кафедрой;

з) за проверку тетрадей.

1.4.7. Размер стимулирующей надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по каждому основанию. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

1.4.8. За работу по привлечению внебюджетных средств, в том числе работу связанную с внебюджетным контингентом.

1.5. Возможно установление стимулирующей надбавки по представлению руководителей структурных подразделений по результатам выполнения месячного плана работы и педагогической деятельности, которая устанавливается в суммарном отношении количества баллов, за счет рейтинга показателей деятельности:

1.5.1. Показатели деятельности педагогических работников в баллах:

- Участие педагога в конкурсах (не ниже городского) – 3;
- Призовые места педагога в конкурсах – 5;
- Подготовка студента-призера олимпиад, конкурсов (не ниже городского) – 3;
- Высокий уровень проведения нетрадиционных уроков, мастер-классов – 2;
- Сохранение контингента 100-4, 96-3, 92-2, ниже 90 – «-2», ниже 80 – «-4»
- Высокие показатели успеваемости групп – «95-100 – 5», «8-94 – 4», «80-87 – 3»;
- Качество знаний студентов «80-100 – 5», «60-79 – 4», «40-59 – 1»;
- Наличие в курируемой группе менее 10% задолжников через 1 месяц после окончания сессии – 5;
- Показатели посещаемости «90-100 – 5», «80-89 – 4», «0-79 – 3»;
- За участие в мероприятиях, направленных на повышение имиджа Учреждения: городских, краевых – 1, российских – 2;
- Участие в работе выставок и ярмарок с представлением экспонатов (отмеченных призовыми дипломами) – 5;
- Количество мероприятий по профориентационной работе – 2;

- Руководство организационно-хозяйственными и общественными мероприятиями в количестве не менее 10 студентов- 2;
 - За работу без замен – 4;
 - Организация учебных и научных мероприятий в масштабах не ниже колледжного – 4;
 - Участие в работе антикоррупционной комиссии отделения – 5;
 - Прохождение стажировки на базовом предприятии – 5;
 - За качество мониторинга трудоустройства выпускников «100-80 – 4», «60-79 – 2»;
 - Содержание закреплённой территории – до 5;
 - Руководство кружком, секцией-4;
 - Наличие взыскания за срыв занятия – «-50%»;
 - Наличие взыскания за срыв классных часов – «-50%»;
 - Отсутствие без уважительных причин на заседаниях «- 30%»;
 - Выговор «- 100%», замечание « - 40%»;
 - Не выполнение плана работы «- 20%»;
 - Не своевременное или не достоверное предоставление данных « - 100%»;
 - Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ – 5;
 - Разработка и размещение на образовательном портале методических разработок – 3, учебных пособий – 5, статьи -1;
 - Результативность подготовки и проведения практики студентов – до 5.
- 1.5.2. Показатели деятельности зав. кафедрами, председателями П(Ц)К – наличие показателя – 1 балл; нет – 0 баллов:
- Своевременная сдача планов работы кафедры, П(Ц)К на месяц;
 - Своевременная сдача индивидуальных планов преподавателей;
 - Своевременная разработка рабочих программ;
 - Своевременная разработка календарно-тематических планов;
 - Своевременная разработка тематики курсовых работ;
 - Своевременная разработка методических указаний для выполнения курсовых работ;
 - Своевременная разработка тематики дипломных работ;
 - Своевременная разработка методических указаний для выполнения дипломных работ;
 - Разработка учебно-методического комплекса дисциплины, модуля;
 - Разработка контрольно-оценочных средств;
 - Организация взаимопосещаемости;
 - Организация предметных недель, недель специальностей;

- Организация открытых мероприятий;
- Организация открытых уроков;
- Участие в научно-практических конференциях Учреждения;
- Участие в конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях городского, краевого, Всероссийского, Международного уровней;
- Обеспечение 100% посещаемости преподавателей заседание кафедр, П(Ц)К;
- Своевременная разработка паспорта кабинета (дисциплины).

1.5.3. Показатели деятельности зав. отделениями в баллах:

- Высокий уровень проведения недель специальностей – 5;
- Сохранение контингента 100-4, 96-3, 92-2, ниже 90 – «-2», ниже 80 – «-4»;
- Высокие показатели успеваемости групп в целом по отделению – «95-100 – 5», «88-94 – 4», «80-87 – 3»;
- Качество знаний студентов в целом по отделению «80-100 – 5», «60-79 – 4», «40-59 – 3»;
- Наличие на отделении менее 10% задолжников через 1 месяц после окончания сессии – 5;
- Показатели посещаемости по отделению «90-100 – 5», «80-89 – 4», «70-79 – 3»;
- За участие отделения в мероприятиях направленных на повышение имиджа Учреждения: городских, краевых – 4, российских – 5;
- Участие в работе выставок и ярмарок с представлением экспонатов – 5;
- Количество мероприятий по профориентационной работе – 2;
- Руководство организационно-хозяйственными и общественными мероприятиями в количестве не менее 10 студентов – 2;
- Наличие и работа антикоррупционной комиссии отделения – 5;
- За качество трудоустройства выпускников «90-100 – 4», «80-89 – 2»;
- Содержание закреплённой территории – до 5;
- Выговор «– 100%», замечание «– 40%»;
- Не выполнение плана работы «– 20%»;
- Не своевременное или не достоверное предоставление данных «– 100%»;
- Организация питания без замечаний – до 5;
- Контроль за оплатой студентов (владение информацией) – до 5;
- Контроль за учебным процессом (посещение уроков) – 1 за каждый;
- Контроль за ведением журналов – 3;
- Контроль за учебной документацией (зачетки, студенческие, личные карточки) – 1;
- Контроль за ходом экзаменационной сессии (готовность билетов и ведомостей) – 5;

– Организация самоуправления на отделении – до 5.

1.5.4. Показатели деятельности воспитателей в баллах:

- Участие воспитателя в конкурсах (не ниже городского) – 3;
- Призовые места в конкурсах – 5;
- Подготовка студентов-призеров олимпиад, конкурсов фестивалей (не ниже городского) участник – 1, призер – 5;
- Наличие задолженников по оплате за проживание в общежитии (менее 10% на отчетную дату) – 3;
- Содержание закрепленной материально-технической базы – 5;
- Оценка за состояние закрепленных за воспитателем территории свыше 4,7 – 5; 4,0-4,6 – 3; 3,0-3,9 – 1;
- Руководство организационно-хозяйственными и общественными студенческими объединениями до 10 чел. – 1; до 30 чел. – 3; до 50 чел. – 5;
- Организация и проведение общих мероприятий в общежитии до 50 чел. – 1; св. 100 чел. – 5;
- Отсутствие правонарушений на закрепленных этажах – 5;
- За участие в мероприятиях, направленных на повышение имиджа колледжа (совместно со студентами) - в городских – 1; в краевых – 1; Всероссийских – 2;
- Участие в работе выставок и ярмарок с представлением экспонатов – 1; отмеченных дипломами – 5;
- Руководство и проведение хозяйственных работ на материально-технической базе – 2;
- За дополнительную работу сверх норматива времени – 5;
- Организация и проведение внеплановых мероприятий не ниже общежитского – 5;
- Участие в подготовке и проведении мероприятий по профилактике и предупреждению правонарушений (не ниже общеколледжных) – 5;
- За руководство кружком, секцией, клубом – 4;
- За ведение дополнительного образования – 5;
- Не выполнения плана – 20%;
- Несвоевременное или недостоверное предоставление данных – 100%;
- Наличие правонарушений обучающихся за отчетных период – 50%;
- Наличие приказа – замечание – 40%; выговор – 100%.

1.5.5. Показатели деятельности социальных педагогов, педагогов-организаторов в баллах:

- участие в конкурсах – городские – 2; краевые – 3; призовые места в конкурсах – 5;

- Подготовка студентов-призеров олимпиад, конкурсов фестивалей (не ниже городского) – участник – 1; призер – 5;
- Работа по направлениям социальной службы (рейсы, посещения на дому студентов и т.д.) - не менее 5 в месяц – 5;
- Разработка методических пособий, оформление наглядной агитации - 1 балл за каждое, по не более 5;
- Подготовка и проведение совместных мероприятий с соц.партнерами (Управление по делам молодежи, КДН и ЗП, центр гигиены, библиотеки и т.д.) - 1 балл за каждое, по не более 5;
- Руководство организационно-хозяйственными и общественными студенческими объединениями до 10 чел. – 1; до 30 чел. – 3; до 50 – 5.
- Организация и проведение общих мероприятий по направлениям работы до 50 чел. – 1; св.100 – 5;
- За участие в мероприятиях, направленных на повышение имиджа Учреждения (совместно со студентами) в городских – 1; в краевых – 1; Всероссийских – 2;
- Участие в работе выставок и ярмарок с представлением экспонатов – 1; отмеченных дипломами – 5;
- За дополнительную работу сверх норматива времени – 5;
- Организация и проведение внеплановых мероприятий с группами по направлениям работы – 5;
- Участие в подготовке и проведении мероприятий по профилактике и предупреждению правонарушений (не ниже общеколледжных) – 5;
- За руководство кружком, секцией, клубом, студенческим объединением – 4;
- За ведение дополнительного образования – 5;
- Не выполнения плана - 20%;
- Несвоевременное или недостоверное предоставление данных – 100%;
- Наличие правонарушений обучающихся за отчетных период (из категории студентов по направлению работы) – 30%;
- Наличие приказа – замечание – 40%; выговор – 100%.

1.5.6. В целях социальной защиты и адаптации вновь пришедших преподавателей, не имеющих возможности участвовать в рейтинге по всем показателям деятельности педагогических работников, установить выплату в размере 4000 рублей на первые 4 месяца с момента трудоустройства в Учреждении.

1.5.7. Показатели деятельности в региональных соревнованиях профессионального мастерства по стандартам WSR:

- подготовка к региональным соревнованиям профессионального мастерства по стандартам WSR – 5000 рублей;
- призовые места на региональных соревнованиях профессионального мастерства по стандартам WSR 3 место – 10000 рублей

2 место – 15000 рублей

1 место – 20000 рублей;

- призовые места на соревнованиях в ЮФО 3 место – 15000 рублей

2 место – 20000 рублей

1 место – 25000 рублей;

- Участие в Национальном Чемпионате WSR 5 место – 25000 рублей

4 место – 30000 рублей

3 место – 35000 рублей

2 место – 40000 рублей

1 место – 50000 рублей

1.5.8. Сотрудникам Учреждения являющимся обучающимися или выпускниками Учреждения (молодые специалисты до 3 лет стажа работы), может устанавливаться стимулирующая надбавка в размере от 1000 до 5000 рублей из бюджетных средств или средств учреждения от приносящей доход деятельности.

1.5.9. Сотрудникам Учреждения являющимся сертифицированными экспертами по стандартам WSR приказом директора устанавливается стимулирующая ежемесячная доплата на один год в размере 10000 рублей пропорционально отработанному времени.

1.6. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 1.2 и 1.4 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

1.7. Выплаты стимулирующего характера, назначаются согласно протоколам подведения итогов деятельности работников с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря, и устанавливаются на следующее полугодие с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря, в объеме фонда оплаты труда, выделенного на структурные подразделения Учреждения.

2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

2.1. Оплата труда работников Учреждения, компенсационного характера может производиться в повышенном размере:

2.1.1. за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда;

2.1.2. за совмещение профессий (должностей);

2.1.3. за расширение зон обслуживания;

2.1.4. за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

2.1.5. за специфику работы педагогическим и другим работникам;

2.1.6. за работу в ночное время;

2.1.7. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

2.1.8. за сверхурочную работу.

2.2. Выплаты работникам занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст.147 ТК РФ устанавливаются до 12%, а именно:

2.2.1. Преподаватель химии за использование химических реактивов – 8,4% от базового должностного оклада.

2.2.2. В соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ на основании проведенной спецоценки условий труда работникам, работающим во вредных условиях труда занимающим должности:

- заведующий производством;
- повар;
- столяр деревообрабатывающих станков,

Устанавливается повышенная оплата труда в размере 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон внутренними локальными актами (приказ, трудовой договор) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон внутренними локальными актами (приказ, трудовой договор) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон внутренними локальными актами (приказ, трудовой договор) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.6.1. За работу в ночное время 20% часовой стоимости должностного оклада за каждый час работы.

2.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

3. Премияльные выплаты:

3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены премии:

3.1.1. по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

3.1.2. за качество выполняемых работ;

3.1.3. за интенсивность и высокие результаты работы.

3.1.4. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

3.1.5. заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

3.1.6. руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

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

3.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

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

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

3.2.3. проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

3.2.4. выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

3.2.5. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

3.2.6. участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

3.2.7. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

3.2.8. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, при дисциплинарном правонарушении, работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

3.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

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

3.3.2. награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

3.3.3. награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

3.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

3.4.1. выплата за высокие показатели результативности;

3.4.2. выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

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

3.4.4. выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

3.4.5. другие выплаты.

3.4.6. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

3.4.7. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

4. Оказание материальной помощи.

4.1. Ежегодно в начале календарного года администрацией Учреждения по плану финансово – хозяйственной деятельности может определяться и утверждаться сумма, которая может быть использована для материальной помощи.

4.2. Материальная помощь оказывается работникам Учреждения по решению директора или по решению Общего собрания работников и представителей обучающихся:

4.2.1. при рождении ребенка – 5000 рублей;

4.2.2. при бракосочетании – 2000 рублей;

4.2.3. на погребение близких родственников (муж, жена, родители, дети) – 5000 рублей;

4.2.4. в случаях длительной нетрудоспособности вследствие болезни, в размере определяемом руководителем Учреждения с учетом мнения профсоюзного органа;

4.2.5. в связи с юбилеем (50 лет – мужчины и женщины, 55 лет – женщины, 60 лет – мужчины) в размере – 3000 рублей.

4.2.6. в других случаях: в связи со стихийными бедствиями, в связи с возникновением у работника особенно тяжелой материальной ситуации, либо иных случаях на основании ходатайства профсоюзного комитета.

4.2.7. директору, либо работникам Учреждения на основании приказа министерства образования и науки Краснодарского края.

4.3. Материальная помощь, оказывается, по письменному заявлению сотрудников, и уполномоченными членами администрации Учреждения, на основе которого издается приказ об оказании материальной помощи сотруднику Учреждения.

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

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

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

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

5.2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и

мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1. настоящего Порядка.

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

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

5.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 5.1 и 5.2 настоящей главы, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

руководителям основ безопасности жизнедеятельности (допризывной подготовки);

преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания;

преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогам-психологам;

методистам;

5.4. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5.5. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее

объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

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

6. Заключительные положения.

6.1. Начисление сумм предусмотренных компенсационными и стимулирующими выплатами производится пропорционально отработанному работником времени в текущем месяце.

**Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников
государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения Краснодарского края
«Краснодарский гуманитарно –
технологический колледж»
выполнение отдельных заданий и
поручений, не входящих в круг
должностных обязанностей
работников Учреждения**

1. Общие положения

1.1. Настоящее приложение разработано на основании Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, на основании пунктов 1.4.6 Приложения № 1 «О компенсационных, стимулирующих и иных выплатах» к Положению об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский гуманитарно – технологический колледж», устава Учреждения, и определяет условия и порядок установления и выполнения отдельных заданий и поручений не входящих в круг должностных обязанностей работников Учреждения.

1.2. Под отдельными заданиями и поручениями не входящими в круг должностных обязанностей (далее - поручения), могут пониматься системная работа по направлениям не входящим в круг должностных обязанностей работников Учреждения, и перечисленных в настоящем приложении, которые направлены на реализацию уставной деятельности Учреждения.

1.3. Отдельные поручения даются работнику, в связи с возникшей производственной необходимостью, либо невозможностью предусмотреть выполнение данной работы заблаговременно, невыполнение которого может повлиять на деятельность Учреждения.

1.4. Поручения даются руководителями, согласно структуре административного управления Учреждения.

1.5. Поручения даются устно.

1.6. Сроки выполнения поручений, оговариваются индивидуально, ввиду особенностей выполняемого поручения.

1.7. Контроль за выполнением поручений осуществляет лицо, дающий поручение.

2. Перечень отдельных заданий и поручений

2.1. Организация профессионально-ориентационной работы.

2.2. Организация трудоустройства обучающихся и выпускников.

2.3. Ведение отчетно-учетной документации, не связанной с основной деятельностью.

2.4. Погрузочно-разгрузочные работы и складирование материалов.

2.5. Обслуживание компьютерной техники и локальных сетей.

2.6. Мониторинг посещаемости и успеваемости.

2.7. Организация студенческого самоуправления.

2.8. Координация и сопровождение исследовательской работы с обучающимися.

2.9. Организация военно-патриотических мероприятий.

2.10. Поиск социальных партнеров и работодателей.

2.11. Организация работы с социальными партнерами и работодателями, сотрудничающими с Учреждением.

2.12. Организационная работа по повышению квалификации.

2.13. Организация и подготовка проведения «Дня открытых дверей».

2.14. Организация и подготовка выставок.

2.15. Организация и подготовка предметной недели и недели специальности.

2.16. Организация и подготовка конференций, мастер-классов и семинаров.

2.17. Организация и подготовка конкурсов и олимпиад.

2.18. Организация и подготовка инновационных проектов.

2.19. Разработка тестовых материалов.

2.20. Поиск контрагентов (поставщиков, подрядчиков, исполнителей), для закупок товаров, работ, услуг.

2.21. Выездная работа (вне Учреждения), для сдачи отчетности и других документов в сторонние организации.

2.22. Формирование перспективной базы для направления обучающихся на практику.

2.23. Изучение конъюнктуры рынка Краснодарского края, по востребованности специальностей.

2.24. Другие отдельные задания и поручения соответствующие выполнению уставной деятельности Учреждения в соответствии с требованиями Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ.

Лист согласования

Разработал:	Согласовано:
заведующий Контрактно-правовым отделом	главный бухгалтер
Должность Кочаров Михаил Яковлевич	Должность Макарова Наталья Владимировна
Подпись «30» 08 2018 г.	Подпись «30» 08 2018 г.
Дата	Дата
	зам. директора по УР
	Должность Словцова Галина Артемовна
	Подпись «30» 08 2018 г.
	Дата
	зам. директора по ВР
	Должность Серопян Валерий Рубенович
	Подпись «30» 08 2018 г.
	Дата

Лист ознакомления

№ п/п	Обозначение (код) документа и изменения к нему	Фамилия И.О. работника, ознакомившегося с документом	Должность работника, ознакомившегося с документом	Подпись	Дата	Приме чания
1	2	3	4	5	6	7
1.	КГТК-СМК-П-43-2018					
2.	КГТК-СМК-П-43-2018					
3.	КГТК-СМК-П-43-2018					
4.	КГТК-СМК-П-43-2018					
5.	КГТК-СМК-П-43-2018					
6.	КГТК-СМК-П-43-2018					
7.	КГТК-СМК-П-43-2018					
8.	КГТК-СМК-П-43-2018					
9.	КГТК-СМК-П-43-2018					
10.	КГТК-СМК-П-43-2018					
11.	КГТК-СМК-П-43-2018					
12.	КГТК-СМК-П-43-2018					
13.	КГТК-СМК-П-43-2018					
14.	КГТК-СМК-П-43-2018					
15.	КГТК-СМК-П-43-2018					
16.	КГТК-СМК-П-43-2018					
17.	КГТК-СМК-П-43-2018					
18.	КГТК-СМК-П-43-2018					
19.	КГТК-СМК-П-43-2018					
20.	КГТК-СМК-П-43-2018					
21.	КГТК-СМК-П-43-2018					
22.	КГТК-СМК-П-43-2018					
23.	КГТК-СМК-П-43-2018					
24.	КГТК-СМК-П-43-2018					
25.	КГТК-СМК-П-43-2018					
26.	КГТК-СМК-П-43-2018					
27.	КГТК-СМК-П-43-2018					
28.	КГТК-СМК-П-43-2018					
29.	КГТК-СМК-П-43-2018					
30.	КГТК-СМК-П-43-2018					
31.	КГТК-СМК-П-43-2018					
32.	КГТК-СМК-П-43-2018					
33.	КГТК-СМК-П-43-2018					
34.	КГТК-СМК-П-43-2018					
35.	КГТК-СМК-П-43-2018					
36.	КГТК-СМК-П-43-2018					
37.	КГТК-СМК-П-43-2018					
38.	КГТК-СМК-П-43-2018					
39.	КГТК-СМК-П-43-2018					

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
**Государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение Краснодарского края
«Краснодарский гуманитарно-технологический колледж»**

СОГЛАСОВАНО Председатель краевой организации профсоюза  С.А. Кривушичев « <u>11</u> » _____ 2020 года	УТВЕРЖДЕНО приказом директора от « <u>02</u> » <u>11</u> 2020 года № <u>426</u>
---	---

**Изменения в Приложение № 1
«О компенсационных, стимулирующих и иных выплатах»
к Положению об оплате труда работников
государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Краснодарского края
«Краснодарский гуманитарно – технологический колледж»**

Одобрено педагогическим советом
протокол № 2 от 01.10. 2020 г.

г. Краснодар,
2020 г.

Добавить пункт 1.8:

1.8. Стимулирующая выплата кураторам групп государственных профессиональных образовательных организаций, выполняющим функции куратора группы устанавливается педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций.

1.8.1. Под куратором группы понимается работник профессиональной образовательной организации, реализующий программы среднего профессионального образования и профессионального обучения, из числа педагогических и иных работников, на которых руководителем возложены обязанности по организации системы отношений между обществом и студентом через разнообразные виды воспитывающей деятельности студенческого коллектива, создающие условия для индивидуального самовыражения каждого студента, и осуществляющий свою деятельность в образовательном процессе.

1.8.2. Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции куратора из расчета 4000 рублей в месяц:

в учебной группе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 г. № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования».

1.8.3. Для учебных групп наполняемость которых меньше указанной в абзаце четвертом, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционального численности обучающихся.

1.8.4. В случае если на педагогического работника возложены функции куратора двух и более учебных групп, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждой учебной группе, но не более 2 стимулирующих выплат 1 педагогическому работнику.

1.8.5. Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости учебной группы по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в учебных группах в течение указанных периодов размер стимулирующей выплаты не изменяется.