



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

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

Экз. № \_\_\_\_\_

Рег. № 43

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

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

Одобрено педагогическим советом  
протокол № 1 от 09 января 2024 г.

г. Краснодар,  
2024 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 редакции Постановления Губернатора Краснодарского края от 19.12.2023г. № 1133, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Губернатора Краснодарского края от 06 сентября 2023 г. № 684 "Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края».

1.2. Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников учреждения за счет бюджета Краснодарского края.

1.3. Положение включает:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников учреждения;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;

другие вопросы оплаты труда.



1.4. Оплата труда работников КГТК устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;  
Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;  
государственных гарантий по оплате труда;  
минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;  
перечня видов выплат компенсационного характера;  
перечня видов выплат стимулирующего характера;  
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;  
согласования с Краснодарской краевой организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

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

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

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



1.7. Оплата труда работников КГТК производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.8. 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.

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

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

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

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

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы,

осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

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

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), устанавливаются в соответствии с Постановлением 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 редакции Постановления Губернатора Краснодарского края от 19.12.2023г. № 1133

2.3.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета.

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.

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

2.9. 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.

2.10. 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. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

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

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

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда согласно специальной оценки труда:

за выполнение работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за работу в ночное время;

за специфику работы;

за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

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

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

- заведующий производством (шеф-повар);
- повар;
- столяр;

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

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

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

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

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

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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



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

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

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

-замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух группах (по предметам, где предусмотрено деление групп на подгруппы;

-осуществление образовательной деятельности в группах, в составе которых входят обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

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

3.6. Выплаты за дополнительную работу, не входящих в круг должностных обязанностей;

а) за выполнение функции классного руководителя (куратора) за счет средств бюджета Краснодарского края - 4000 руб.

б) за выполнение функции классного руководителя (куратора) за счет средств Федерального бюджета - 5000 руб.

в) за проверку письменных работ 20% от педагогической нагрузки;



г) за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, на основании критерии доплат 10% от должностного оклада (ставки) или 15 % от должностного оклада (ставки) в зависимости от наличия компьютерной техники.

г) руководство методическими объединениями на основании критерии для установления доплат за руководства методическими объединениями 50% от должностного оклада.;

д) за заведование элементами инфраструктуры (мастерскими) на основании приказа директора 1400 рублей.

Куратором группы считается работник учреждения из числа педагогических и иных работников, участвующих в образовательном процессе, на которого руководителем учреждения возложены обязанности по организации системы отношений между обществом и обучающимся через разнообразные виды воспитывающей деятельности обучающегося коллектива, создающие условия для индивидуального самовыражения каждого обучающегося.

Выплата работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в двух группах устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждой группе, но не более двух выплат одному педагогическому работнику.

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

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

4.1 Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям до 300%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

##### 4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

4.2.1. выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические, творческие, спортивные, патриотические 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.

4.2.2. 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) совершенное владение информационными технологиями, средствами ВТ и ТСО;

4.2.3. 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);

4.2.4. За сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.4. Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования

Размеры в процентах от должностного оклада:

при выслуге от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге от 3 до 10 лет – 10%;

при выслуге от 10 до 20 лет – 15%;

при выслуге от 20 лет – 20%;

4.5. 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:

4.5.1. 0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

4.5.2. 0,20 - при наличии высшей квалификационной категории.

4.6. 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:

4.6.1. 0,10 - за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почетный";

4.6.2. 0,20 – за ученую степень кандидата наук;

4.6.3. 0,30 - за ученую степень доктора наук.

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

4.7. 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.

4.7.1. 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.

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

4.7.3. Руководитель структурного подразделения 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.

4.7.4. Размер повышающего коэффициента - до 2,0 окладов.

4.8. Выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся отдельным категориям работников составляет:

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

1000 рублей – социальному педагогу.

4.9. Выплата за организацию, проведения и контроля за прохождением практики, высокий показатель трудоустройства.

## **5. Премияльные выплаты:**

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

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

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

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

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

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



5.2.5. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

5.2.7. высокие спортивные результаты на краевых, Всероссийских и международных соревнованиях.

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

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

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

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

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

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

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год, осуществляется по решению руководителя на дату издания приказа о премировании.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

5.4. Премия за выполнение особо важных или срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии устанавливается приказом руководителя учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу должностному окладу). Максимальный размер премии не ограничена.

5.5 Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения.

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

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

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

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

## **6. Оказание материальной помощи.**

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

6.2. Материальная помощь оказывается работникам Учреждения по решению директора или по решению Общего собрания работников, или по решению Профсоюза:

6.2.1. при рождении ребенка – 5000 рублей;

6.2.2. при бракосочетании – 2000 рублей;

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

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

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

6.2.6. 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.

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

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

## **7. Условия оплаты труда директора Учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера.**

7.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.



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

7.2.2 Порядок отнесения Учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределения учреждения по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются приказом Министерства.

7.2.3 Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором Учреждения на 25 процентов ниже должностного оклада установленного директору учредителем.

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

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

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

7.5. Директор учреждения, заместители директора наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям).

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

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

7.7. В случае если в соответствии с положениями статей 60, 151 ТК РФ с письменного согласия работника учреждения приказом Министерства на него возлагаются временное исполнение обязанности руководителя учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника учреждения не распространяются положения настоящего раздела.

## **8. Другие вопросы оплаты труда.**

8.1. В соответствии со статей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона 1572 КЗ месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности, не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда).

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

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

8.2. В пределах объема средств на оплату труда работников Учреждения, в учреждении формируют штатное расписание, которое утверждается приказом директора учреждения.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям учреждения.

В штатном расписании указываются должности работников учреждения, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством.

8.3. 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.

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.

8.4. 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.

8.5. 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.

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

## **9. Заключительные положения.**

9.1. 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.

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

9.3. 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 редакции постановления Губернатора Краснодарского края № 1133 от 19.12.2023г., 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", 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.

За укрепление материальной базы, разработку учебно-методических материалов;

1.1. Размер стимулирующей надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по каждому основанию.

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

1.3. 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:

1.4. 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. Показатели деятельности, 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).

1.5.1. 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 закрепленной территории – до 5;
- Выговор «- 100%», замечание « - 40%»;
- За не выполнение плана работы «- 20%»;
- За 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.

1.5.2. 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 задолжников 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;
- За своевременное и достоверное предоставление данных – 100%;

#### 1.5.3. 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;

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

1.5.5. 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

1.5.6. 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.

1.5.7. Сотрудникам Учреждения являющимся сертифицированными экспертами по стандартам WSR приказом директора может устанавливаться стимулирующая

ежемесячная доплата на один год в размере 10000 рублей пропорционально отработанному времени.

1.6. Выплаты стимулирующего характера, назначаются согласно представлениям от руководителей структурных подразделений либо приказом директора, по итогам работы 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, либо единовременно, в объеме фонда оплаты труда, выделенного на структурные подразделения Учреждения.

## **2. 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**

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

2.1.1. 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.

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

2.2.1. 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.

2.2.2. 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.



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

2.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников 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;

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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 Положения 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.

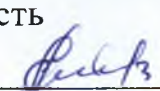
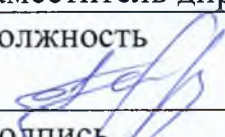
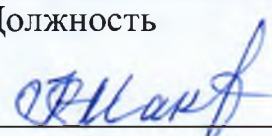
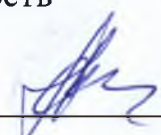
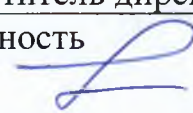
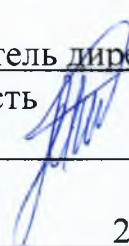
1.5. Поручения даются устно.

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.

<b>Разработал:</b>	<b>Согласовано:</b>
Начальник отдела кадров	Заместитель директора по УР
Должность  Кохпеян А.С.	Должность  Словцова Г.А.
Подпись «    »                    2024	Подпись «    »                    2024
Дата Главный бухгалтер Должность  Н.В. Макарова	Должность Заместитель директора по УПР Должность  Андросова И.В.
Подпись «    »                    2024 г.	Ф.И.О.
Дата	Дата
	Заместитель директора по УВР Должность Моисеенко Е.В.
	Подпись «    »                    2024
	Дата
	Заместитель директора по НМР Должность  Тутынина Н.И.
	Подпись «    »                    2024
	Дата
	Заместитель директора по АХР Должность  Кочаров М.Я.
	Подпись «    »                    2024 г.





**Лист ознакомления**

№ п/п	Обозначение документа и изменения к нему (код)	Фамилия И.О. работника, ознакомившегося с документом	Должность работника, ознакомившегося с документом	Подпись	Дата	Примечания
1	2	3	4	5	6	7
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					
	КГТК-СМК-П-43-2024					



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

КGTK-СМК-П-  
43-2024  
Версия 1  
стр. 34 из 36

КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					
КGTK-СМК-П-43-2024					



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

КГТК-СМК-П-  
43-2024

Версия 1

стр. 35 из 36

КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						
КГТК-СМК-П-43-2024						