

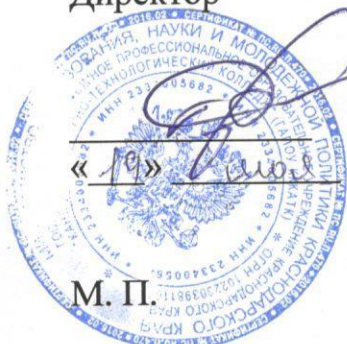
Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Краснодарского края
«Каневской аграрно-технологический колледж»

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

№ 71 от 20 мая 2015г.

на 2015 - 2018 годы

От Работодателя:
Директор



А.Г. Скидан

«19» мая 2017 года

М. П.

От Работников:



Председатель
профсоюзного комитета

Н.В. Усатая

«19» мая 2017 года

Дополнения к коллективному договору принято на собрании трудового
коллектива ГАПОУ КККАТК «19» мая 2017 года
протокол № 44

Допомогання

Государственное казенное
учреждение Краснодарского края
"Центр занятости населения
Муниципального образования
Каневской район"
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 22.05.17 № 12 *печ. договору № 71 от 20.05.15*
шавалий ступанич
наименование должности
подпись, Ф.И.О.

Краснодарский край
Каневской район
Ст-ца Стародеревянковская

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края «Каневской аграрно-технологический колледж», именуемое «Работодатель» в лице его представителя – Скидан Александра Григорьевича, действующего на основании Устава с одной стороны и «Работники» в лице их представителя -председателя Профсоюзного комитета Усатой Натальи Владимировны приняли дополнения к коллективному договору № 71 от 20 мая 2015г. о нижеследующем:

1. Дополнить Приложение № 7 к коллективному договору «Положение о критериях оценки эффективности деятельности работников» следующими должностями согласно штатного расписания ГАПОУ КККАТК:

**Критерии оценки эффективности деятельности
Начальника штаба гражданской обороны**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности	До 40
2	отсутствие фактов нарушения, установленных сроков проведения работ по вопросам ГО и ЧС	До 40
5	отсутствие фактов нарушения норм охраны труда и правил техники безопасности, противопожарной безопасности	До 20
6	отсутствие случаев подготовки документов ненадлежащего качества	До 40

**Критерии оценки эффективности деятельности
Заведующего хозяйством**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	Сохранение и улучшение материально-технической базы образовательного учреждения	До 40
2	Проведение мероприятий по энергосберегающему режиму	До 40
5	Обеспечение охраны зданий учреждения, общежития и прилегающей территории, антитеррористической безопасности	До 50
6	Готовность учреждения к новому учебному году	До 20
7	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	До 10
8	Обеспечение стабильной деятельности учреждения	До 30
9	Соблюдение и контроль за правилами пожарной безопасности, санитарных правил и др.	До 30
10	Выполнение дополнительной работы	До 50

11	Контроль за проведением капитального ремонта или строительства (оформление соответствующей документации)	До 20
----	--	-------

**Критерии оценки эффективности деятельности
Старшего методиста**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	Организация инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	До 40
2	Участие и результативность студентов в олимпиадах, конкурсах, конференциях, грантах разных уровней.	До 40
5	Наличие участников и призеров (преподавателей) в конкурсах, конференциях по методической работе	До 50
6	Публикации по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе	До 20
7	Участие в грантах учреждения, педагогических работников	До 10
8	Организация проведения методической учебы, семинаров по вопросам методического обеспечения образовательного процесса, обобщения и распространения педагогического опыта	До 30
9	Организация и проведение мониторинга качества обучения по балльно-рейтинговой системе в образовательном учреждении.	До 30
10	Выполнение дополнительной работы	До 45
11	Мониторинг используемых спросом специальностей и профессий в Краснодарском крае их введение и лицензирование (с оформлением соответствующей документации)	До 30

**Критерии оценки эффективности деятельности
Плотника**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	Эффективная профилактическая работа по предупреждению неполадок	До 40
2	Качественный и своевременный осмотр состояния малых форм, мебели конструкций здания.	До 30
3	.Обеспечение сохранности здания (совмещение обязанностей (помощь дворнику, сантехнику);	До 30
4	Участие по благоустройству территории колледжа, в субботниках, общественных работах	До 40
5	.За активное участие в работах по косметическому ремонту помещений школы;	До 40

**Критерии оценки эффективности деятельности
Электрика**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
	Эффективная профилактическая работа по предупреждению неполадок электропроводки	До 40
1	Качественный и своевременный осмотр состояния электрических приборов	До 30
2	Обеспечение бесперебойной работы электронного оборудования, его хранение.	До 20
3	Участие по благоустройству территории колледжа, в субботниках, общественных работах	До 10
4	Ведение системного учета и анализа показателей использования электронной техники	До 35

**Критерии оценки эффективности деятельности
Концертмейстера по классу вокала**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	Подготовка и участие студентов в конкурсах, смотрах	До 40
2	Качественное музыкальное сопровождение мероприятий в клубе.	До 50
3	Обеспечение бесперебойной работы «радио колледж»	До 20
4	Наполняемость кружков	До 10
5	Иные поручения руководства.	До 35

**Критерии оценки эффективности деятельности
Ведущего бухгалтера**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	Соблюдение установленных сроков предоставления отчетов и информации во все отделы ОУ и другие контролирующие органы	До 40
2	Эффективная работа с организациями и учреждениями по финансовой деятельности	До 30
3	Соблюдение установленного порядка ведения бюджетного учета	До 20
4	Отсутствие жалоб со стороны педагогов, студентов, родителей, членов администрации	До 10
5	Обеспечение культурного уровня обслуживания и общения	До 35

**Критерии оценки эффективности деятельности
Диспетчера**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	Соблюдение установленных сроков составления расписания	До 40
2	Контроль посещаемости групп	До 30
3	Соблюдение установленного порядка ведения необходимой документации	До 20
4	Отсутствие жалоб со стороны педагогов, студентов, родителей, членов администрации	До 10
5	Выполнение Иных поручений	До 35

2. В связи с оптимизацией штатного расписания и совершенствованию организационной структуры в п.3.2.13 раздела 3 «Режим труда и отдыха должности;

- заместитель директора по учебно-методической работе, изменить на должность, старший методист, с установкой основного оплачиваемого отпуска – 56 календарных дней.

-Заместитель директора по административно-хозяйственной работе, изменить на должность, заведующий хозяйством, с установкой основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней.

2. Заменить Приложение №2 к коллективному договору «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников ГАПОУ КККАТК» согласованное 15 мая 2015 года, на Приложение №2 к коллективному договору «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников ГАПОУ КККАТК» в новой редакции 2017 года.

Приложение №2
к коллективному договору
ГАПОУ КККАТК
На 2015-2018годы.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ
КККАТК
_____ А.Г. Скидан
« ____ » _____ 2017 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель
профсоюзного
комитета
ГАПОУ КККАТК
_____ Н.В. Усая

ПРИНЯТО
На собрании трудового
коллектива
ГАПОУ КККАТК
« ____ » _____ 2017г.
Протокол № _____

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ АПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ГАПОУ КККАТК**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственного автономного профессионального

образовательного учреждения Краснодарского края «Каневской аграрно-технологический колледж» (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Каневской аграрно-технологический колледж», усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Каневской аграрно-технологический колледж» (ГАПОУ КККАТК).

1.3. Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников ГАПОУ КККАТК устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

согласования с Каневской районной территориальной организацией профсоюза работников АПК

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работников ГАПОУ КККАТК, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников ГАПОУ КККАТК (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с

локальными нормативными актами, которые разрабатываются на основании Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников учреждения на 01 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. На основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края (утверждено постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г № 1218) ГАПОУ КККАТК разработал положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

1.11. Оплата труда работников ГАПОУ КККАТК производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.12. Объем предоставления субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, в части оплаты труда работников, предусматриваемый министерством образования науки и молодежной политике Краснодарского края, главным распорядителям средств краевого бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания ГАПОУ КККАТК и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников ГАПОУ КККАТК:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	4238 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	4803 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	6723 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	6498 рублей.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным группам по занимаемой должности работников дополнительного профессионального образования:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	4168 рублей;
Профессиональная квалификационная группа профессорско-преподавательского состава и	

руководителей структурных подразделений 6723 рублей;
Профессиональная квалификационная группа
должностей научных работников и

руководителей структурных подразделений 6357 рублей.

2.3 Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.4. Оплата труда педагогических работников дополнительного профессионального образования не относящихся к должностям работников ГАПОУ КККАТК дополнительного профессионального образования (пункт 2 Приложения № 1) осуществляется в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования (пункт 1 Приложения №1).

Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда в ГАПОУ КККАТК.

2.5. Установление окладов работникам ГАПОУ КККАТК, должности которых не включены в пункты 2.1 и 2.2 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих государственных учреждений Краснодарского края и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Краснодарского края, утвержденными правовыми актами министерства образования и науки Краснодарского края

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и

науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

2.7. Особенности установления объема учебной нагрузки преподавателей ГАПОУ КККАТК предусмотрены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам ГАПОУ КККАТК устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

2.9. Порядок и условия почасовой оплаты работников ГАПОУ КККАТК устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

2.10. Порядок и условия оплаты труда работников ГАПОУ КККАТК, занимающих должности служащих в области культуры в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

2.11. Перечень должностей ГАПОУ КККАТК, время работы которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 6 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера ГАПОУ КККАТК

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников ГАПОУ КККАТК предусмотрено установление работникам выплат стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

надбавка за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

надбавка за интенсивность и высокие результаты работникам ГАПОУ КККАТК;

надбавка стимулирующего характера для преподавателей по проверке письменных работ в размере 15 % от нагрузки;

надбавка стимулирующего характера за классное руководство

педагогическим работникам в размере до 45% от оклада в группах подготовки специалистов среднего звена, в связи с дополнением должностных обязанностей кураторов групп по подготовке специалистов среднего звена пунктом: «Контроль за посещаемостью учебных занятий студентами учреждения. Согласно решению комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников ГАПОУ КККАТК в соответствии с оценкой и учетом результативности деятельности педагогических работников на основании критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников».

Надбавка стимулирующего характера за классное руководство педагогическим работникам в размере до 45% от оклада в группах по подготовке квалифицированных рабочих, служащих. Согласно решению комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда

работников ГАПОУ КККАТК в соответствии с оценкой и учетом результативности деятельности педагогических работников на основании критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Стимулирующие выплаты и повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года: за квалификационную категорию; за ученую степень, звание; за выслугу лет.

3.2. 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:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу 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:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный», «Отличник»;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

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

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников ГАПОУ КККАТК предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя в пределах средств, предусмотренных планом ФХД на оплату труда работников ГАПОУ КККАТК, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда

руководителей структурных подразделений ГАПОУ КККАТК, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя ГАПОУ КККАТК;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях ГАПОУ КККАТК – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

3.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам ГАПОУ КККАТК устанавливают:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения – до 200 %;

- 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- 150%;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) - до 200%;

- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям) - до 100 %;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей- до 100 %.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям, или абсолютном значении. Размер указанной надбавки до 200%.

3.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы устанавливается:

- за уровень профессиональной подготовленности – до 3,0;

- за сложность и важность выполняемой работы – до 2,0;

- за самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач -1,0.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера ГАПОУ КККАТК

4.1. Оплата труда работников ГАПОУ КККАТК, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

- 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;

специалистам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам ГАПОУ КККАТК

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 24%.

ГАПОУ КККАТК принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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

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

4.5. 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

4.7. Выплаты за специфику работы, заведование кабинетом (лабораторией), методические комиссии устанавливается компенсационная выплата в размере 15%.

4.8. 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 в размере 35%.

4.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

4.10. 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.

4.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.12. 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).

5. Порядок и условия премирования работников учреждения ГАПОУ КККАТК

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в ГАПОУ КККАТК установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах предоставленной субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, согласно плана ФХД направленных на оплату труда работников ГАПОУ КККАТК, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

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.

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде до 300%;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда до 200 %;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения до 150 %;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения до 100 %;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности до 100 %;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий до 200 %.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 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.

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

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

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

выплата за высокие показатели результативности;

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

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

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

размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

6. Материальная помощь ГАПОУ КККАТК

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам ГАПОУ КККАТК выплачивается материальная помощь в случаях, предусмотренных коллективным договором. Виды материальной помощи:

- в связи с рождением ребенка – 3000 руб.;
- в связи со смертью близких родственников – 3000 руб.;
- в связи с длительной болезнью близких работников – 3000 руб.;
- на лечение работника – 3000 руб.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения ГАПОУ КККАТК на основании письменного заявления работника учреждения.

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера ГАПОУ КККАТК

7.1. Заработная плата руководителя ГАПОУ КККАТК, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу ГАПОУ КККАТК, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим округлением до целого рубля в сторону увеличения.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя ГАПОУ КККАТК устанавливаются министерством образования и науки Краснодарского края.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

7.3. Министерство образования, науки и молодежной политике Краснодарского края, в ведении которого находится ГАПОУ КККАТК, в утверждаемом им порядке устанавливает руководителю выплаты стимулирующего характера.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера ГАПОУ КККАТК устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя и подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными, министерством образования, науки и молодежной политике Краснодарского края в ведении которого находятся ГАПОУ КККАТК.

Премирование руководителя осуществляется за счет, централизованного фонда ГАПОУ КККАТК, предусмотренного планом ФХД, направленного на оплату труда.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются министерством образования, науки и молодежной политике Краснодарского края в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

8. Штатное расписание ГАПОУ КККАТК

8.1. Штатное расписание ГАПОУ КККАТК формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя ГАПОУ КККАТК.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом ГАПОУ КККАТК.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

Директор

А.Г. Скидан

Согласовано юристконсульт

Л. И. Куприян

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
К положению об отраслевой системе
оплаты труда работников ГАПОУ
КККАТК

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры
повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов
(должностных окладов), ставок заработной платы

1. По занимаемым должностям работников государственного автономного
образовательного учреждения ГАПОУ КККАТК

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4238 рублей	
1.1	Вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	0,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4803 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: Дежурный по режиму, младший воспитатель	0,00
2.2	2 квалификационный уровень: Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	0,06
3.	Должности педагогических работников	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6723 рублей	
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00+115 руб.(книгоизд ательская)
1	2	3
3.2	2 квалификационный уровень: Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	0,08+115 руб.(книгоизд ательская)
3.3	3 квалификационный уровень: Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования	0,09+115 руб.(книгоизд ательская)
3.4	4 квалификационный уровень:	0,10+115

	Преподаватель ² ; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор ³ ; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	руб.(книгоиздательская)
4.	Должности руководителей структурных подразделений	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы –6498 рублей	
4.1	1 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей ⁴	0,00
4.2	2 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования ⁵ ; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	0,05
4.3	3 квалификационный уровень: Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подраз-	0,10
1	2	3
	деления образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	

¹ За исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования.

² Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

³ За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

⁴ Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

⁵ Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

2. По должностям работников сельского хозяйства ГАПОУ КККАТК

№	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	повышающие
---	---	------------

п/п		коэффициенты
1	2	3
1.	Должности работников сельского хозяйства третьего уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 5511 рублей	
1.1	1 квалификационный уровень Агроном; ветеринарный врач; зоотехник	0,00
1.2	2 квалификационный уровень Специалисты II категории: агроном; ветеринарный врач; зоотехник	0,05
1.3	3 квалификационный уровень Специалисты I категории: агроном; ветеринарный врач; зоотехник	0,10
1.4	4 квалификационный уровень Ведущий агроном; ведущий ветеринарный врач; ведущий зоотехник	0,16

Директор

А.Г. Скидан

Согласовано юристконсульт

Л.И. Куприян

ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ОБЪЕМА УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ГАПОУ КККАТК

1. Объем учебной нагрузки преподавателей учреждения, ГАПОУ КККАТК, к которым применяется порядок исчисления заработной платы, - преподавателей устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий .

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

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей колледжа ограничивается верхним пределом 1440 часов (36 часов в неделю - для преподавателей педучилищ, педколледжей).

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

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения министерства образования и науки Краснодарского края.

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

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

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

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

Директор

А.Г. Скидан

Согласовано юристконсульт

Л.И. Куприян

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ ГАПОУ КККАТК

1. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей автономного образовательного учреждения определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления ставки заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

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

2. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

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

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

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

5. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных

рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Если в ГАПОУ КККАТК учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 2.4 настоящего приложения.

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

7. Изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

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

8. При с индивидуальными формами обучения тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго полугодия.

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей их часовой тарифной ставки.

Директор

А.Г. Скидан

Согласовано юристконсульт

Л.И. Куприян

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТРАСЛЕВЫХ СИСТЕМ РАБОТНИКОВ ОБЩИХ ПРОФЕССИЙ

1. Отраслевые системы оплаты труда работников автономного учреждения, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края, а также настоящим Положением.

3. Отраслевые системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

минимального оклада, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального образования город Краснодар;

4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем автономного учреждения ГАПОУ КККАТК на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполненной работы.

5. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

Перечень должностей	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	4168

Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	4238
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	4663
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	6357

6. Минимальные размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4097
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4168
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4238
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4309
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4381
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4520
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4663
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4803

**Минимальные размеры должностных окладов и минимальные
повышающие коэффициенты к должностным окладам по
профессиональным квалификационным группам общепромышленных
должностей руководителей, специалистов и служащих
ГАПОУ КККАТК**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Общепромышленные должности служащих первого уровня		
Минимальный размер должностного оклада - 4168 рублей		
1 квалификационный уровень	Агент, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, инкассатор, калькулятор, кассир, комендант, копировщик, машинистка, нарядчик, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, статистик, стенографистка, табельщик, таксировщик, учетчик, чертежник, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	0,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	0,02
2. Общепромышленные должности служащих второго уровня		
Минимальный размер должностного оклада - 4238 рублей		

1 квалификационный уровень	Администратор, диспетчер, инспектор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник (всех наименований), товаровед	0,00
2 квалификационный уровень	Заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий копировально- множительным бюро, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством, заведующий экспедицией.	0,04
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".	0,04
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием, заведующий прачечной, заведующий производством (шеф- повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего.	0,15
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	0,13
4 квалификационный уровень	Заведующий виварием, мастер участка (включая старшего), механик (гаража).	0,17

	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,15
5 квалификационный уровень	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник смены (участка), начальник цеха (участка)	0,2
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Минимальный размер должностного оклада - 4663 рублей		
1 квалификационный уровень	Архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (всех наименований), конструктор, корректор, математик, менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью, переводчик, переводчик-дактилолог, переводчик синхронный, программист, психолог, социолог, специалист гражданской обороны, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик, технолог, физиолог, электроник, экономист (всех наименований), художник, юрисконсульт	0,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	0,1
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,2

5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	0,3
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 6357 рублей		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	0,00
2 квалификационный уровень	Главный <*> (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик)	0,1
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	0,2

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

Директор

А.Г. Скидан

Согласовано юристконсульт

Л.И. Куприян

**Порядок и условия оплаты труда работников,
занимающих должности служащих в области культуры
в ГАПОУ КККАТК**

Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ:

№ п/п	Наименование должностей	Минимальный размер оклада, рубль
3.	Должности работников культуры библиотеки библиотекарь	7062
4.	Должности руководящего состава учреждений культуры библиотеки	8049

Минимальные размеры окладов заместителей руководителей структурных подразделений колледжа устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже минимальных размеров окладов руководителей соответствующих подразделений.

Положением об оплате и стимулировании труда работников колледжа предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

за выслугу лет;

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах суммы предусмотренной на оплату труда работников ГАПОУ КККАТК, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных на оплату труда работников по плану ФХД:

к окладам руководителей структурных подразделений колледжа, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя колледжа;

к окладам остальных работников, занятых в структурных подразделениях колледжа, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и кинематографии (государственных или (и) муниципальных) по профилю деятельности, в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
-------	------------------------------	---------------------------------------

1.	от 1 года до 3 лет	5
2.	от 3 до 5 лет	10
3.	свыше 5 лет	15

Директор

А.Г. Скидан

Согласовано юристконсульт

Л.И. Куприян

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

К положению об отраслевой системе
оплаты труда работников ГАПОУ
КККАТК

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя- логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы – методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной отделением, заведующие

	(начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II	
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами,; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III	
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV	
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский,

авиации	инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры летчики - методисты
---------	--

Директор

А.Г. Скидан

Согласовано юрисконсульт

Л.И. Куприян

**Условия и порядок осуществления денежных выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников ГАПОУ КККАТК
В соответствии с Постановлением от 7 февраля 2012 г. № 113 «О
ВВЕДЕНИИ И ОБ УСЛОВИЯХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕНЕЖНЫХ
ВЫПЛАТ ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
МИНИСТЕРСТВУ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ
ПОЛИТИКЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ И ДЕПАРТАМЕНТУ ПО
ДЕЛАМ КАЗАЧЕСТВА И ВОЕННЫМ ВОПРОСАМ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ»:**

1. Осуществлять выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников ГАПОУ КККАТК согласно перечня.
2. Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.
3. Работником, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени.
4. Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета денежных выплат, установленных пунктом 1 Приложения 7.
5. Стимулирующая выплата в размере 3000 рублей отдельным категориям граждан носит рекомендательный характер и решение о назначении выплаты отдельным категориям работников выносит руководитель учреждения ГАПОУ КККАТК по мере поступления доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности после осуществления обязательных выплат и субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания предусмотренных планом ФХД на соответствующий год.

Перечень отдельных категорий работников:

1. Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор; социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания.
2. Учебно-вспомогательный персонал: дежурный по режиму.
3. Обслуживающий персонал (буфетчик, кладовщик, кухонный рабочий, повар, плотник, сторож, слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник (слесарь по

эксплуатации и ремонту оборудования); уборщик служебных помещений, электрик.

Директор

А.Г. Скидан

Согласовано юрисконсульт

Л. И. Куприян

4. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора № 71 от 20 мая 2015 года и вступает в силу с момента регистрации.

5. Настоящее дополнительное соглашение составлено в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

В соответствии с программой «Староможат и молодежь»

Имя Фамилия



Имя Фамилия

Подпись

Содержание: ...

Подпись ...



Прошито, пронумеровано
Председатель ПК

Н. В. УЧИНЯЯ
Директор Профсоюзной
организации
А. М. Сумидан

Министерство
Труда и Социальной
Защиты
Республики Беларусь
Минск
П. *индекс* 69249
334007249