

Утверждено

Приказом № 5-П от «23» января 2026 г.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ
Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«ХАБАРОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ ВОДНОГО ТРАНСПОРТА И ПРОМЫШЛЕННОСТИ»

Согласовано:

Председатель Представительного органа
работников Колледжа

 Е.В. Троцкая

«23» января 2026 г.

Утверждаю:

Директор Колледжа

 А.А. Гаркуша

«23» января 2026 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский колледж водного транспорта и промышленности»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. N 222 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края", постановлением Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 г. N 262-пр "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края".

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников КГБ ПОУ ХКВТП (далее - работники, организации соответственно) за счет средств краевого бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера. По должностям служащих, профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

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

1.4. Месячная заработная плата работника (за счет всех источников финансирования), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ (ред. от 29 октября 2024 г.) "О минимальном размере оплаты труда" или Соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае между Союзом "Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов", региональным объединением работодателей "Союз работодателей Хабаровского края" и Правительством Хабаровского края, заключаемым на очередной год.

1.5. Заработная плата работников организации предельными размерами не ограничивается. Но не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.6. Системы оплаты труда работников организации устанавливаются коллективным

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников организаций

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

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников КГБ ПОУ ХКВТП устанавливаются с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Приложении N 1 к настоящему Положению).

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

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

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

Выполнение преподавательской (педагогической) работы работниками, указанными в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

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

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

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

Педагогическим работникам доплаты начисляются пропорционально с учетом установленной учебной нагрузки.

2.6. Выплаты компенсационного характера (раздел 5 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 4 августа 2008 г. N 178-пр "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края".

2.7. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 6 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 4 августа 2008 г. N 179-пр "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных

учреждениях Хабаровского края".

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

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

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

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

2.11. Профессии рабочих, отнесенных к четвертому квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня", выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, установлены Перечнем в Приложении N 2 к настоящему Положению.

2.12. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам выплачивается в соответствии с Положением о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам организации (Приложение N 3 к настоящему Положению).

2.13. Ежемесячное денежное вознаграждение советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями выплачивается в соответствии с Положением о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в организации (Приложение N 4 к настоящему Положению).

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

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

3.2. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

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

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

Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору организации по согласованию с представительным органом работников.

3.5. Объем учебной нагрузки преподавателей определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации.

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

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

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

3.8. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей организации ограничивается верхним пределом 1 440 часов (36 часов в неделю - для преподавателей педагогических профессиональных образовательных организаций).

3.9. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в этой же организации руководителем организации, определяется министерством образования и науки Хабаровского края (далее - министерство), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой организацией.

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

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

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

Для преподавателей педагогических профессиональных образовательных организаций средняя месячная заработная плата за часы учебной нагрузки определяется путем умножения размера ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

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

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

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

3.14. В случае когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном

удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

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

3.15. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания освобождается от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный ему объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

3.16. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины освобождается от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный ему объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

3.17. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных пунктом 3.14 настоящего Примерного положения.

3.18. Преподавателям организаций, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 3.14 настоящего Положения, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

3.19. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в организации, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются организацией самостоятельно.

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

"педагог-наставник" – 3675 рублей;

"педагог-методист" – 2450 рублей.

4. Условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Условия оплаты труда руководителя организации определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329.

4.3. Размер должностного оклада руководителя организации, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются министерством.

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

4.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации, главного бухгалтера устанавливаются организацией в размере на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

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

4.7. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации к должностному окладу устанавливается выплата за наличие:

государственной награды, в том числе государственной награды РСФСР, СССР, ведомственной награды, утверждаемой федеральным органом государственной власти или иным федеральным государственным органом, награды Хабаровского края при условии их соответствия видам деятельности организации, памятного знака Правительства Хабаровского края "За заслуги в развитии образования" - со дня вступления в силу правового акта о награждении, но не ранее дня назначения на указанные должности;

ученого звания - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче аттестата о присвоении ученого звания доцента или профессора, но не ранее дня назначения на указанные должности;

ученой степени - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук или о присуждении ученой степени доктора наук, но не ранее дня назначения на указанные должности.

Размеры доплат, указанных в настоящем пункте, приведены в Приложении № 5 к настоящему Положению.

Доплата, предусмотренная абзацем вторым настоящего пункта, устанавливается вне зависимости от количества имеющихся наград и почетных званий.

(п. 4.7 в ред. приказа Министерства образования и науки Хабаровского края от 07.11.2025 N 27)

4.8. Министерство устанавливает руководителям подведомственных организаций выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, предусмотренных ведомственным перечнем показателей эффективности деятельности руководителя, утвержденным распоряжением министерством образования и науки края.

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

Размеры выплат стимулирующего характера руководителя организации устанавливаются по результатам проведенного мониторинга итоговой оценки эффективности деятельности руководителя.

Стимулирующие выплаты руководителя устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих и компенсационных выплат руководителю КГБ ПОУ ХКВТП (Приложение N 5 к настоящему Положению).

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

Российской Федерации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется министерством в кратности от единицы до четырех.

4.10. Условия оплаты заместителей руководителя, главного бухгалтера определяются трудовыми договорами в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 4 августа 2008 г. N 178-пр "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края", работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

Размеры доплат за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе) приведены в Приложении N 6, Приложении N 7 к настоящему Положению.

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 4 августа 2008 г. N 178-пр "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края".

5.2. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока) устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и в абсолютном размере по соответствующим ПКГ.

5.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному

образованию от 20 августа 1990 г. N 579 "Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР". Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 Закона Хабаровского края от 26 ноября 2008 г. N 222 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края" применяются:

районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока;

процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ, заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, опытным участком, учебно-консультационным пунктом, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при отсутствии квалификационной категории «педагог-наставник, «педагог-методист» устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и определяются в соответствии с Приложением N 8.

Решение о введении соответствующих выплат принимается образовательной организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Доплата за проверку письменных работ выплачивается по должности преподавателя пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

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

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

сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

5.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

6.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства Хабаровского края от 4 августа 2008 г. N 179-пр "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края", в организации устанавливаются следующие виды выплат:

выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученое звание - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории, вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук, принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук, решения уполномоченным органом о выдаче аттестата о присвоении ученого звания доцента или профессора, но не ранее дня заключения трудового договора с организацией;

выплата за наличие государственной награды, в том числе государственной награды РСФСР, СССР, ведомственной награды, утверждаемой федеральным органом государственной власти или иным федеральным государственным органом, награды Хабаровского края при условии их соответствия направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности, памятного знака Правительства Хабаровского края "За заслуги в развитии образования" - со дня вступления в силу правового акта о награждении, но не ранее дня заключения трудового договора с организацией;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплата за работу в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в южных районах Дальнего Востока;

надбавка за выслугу лет;

выплаты за классность водителям автомобиля;

премиальные выплаты по итогам работы (Приложении N 13);

педагогическим работникам и другим специалистам, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах;

молодому специалисту.

Размер доплат, указанных в абзацах втором, третьем настоящего пункта, приведены в Приложении N 9 к настоящему Положению.

Порядок и условия выплаты, указанной в абзаце пятом настоящего пункта, приведены в Приложении N 14 к настоящему Положению.

Выплата, предусмотренная абзацем третьим настоящего пункта, устанавливается вне зависимости от количества имеющихся наград.

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

При переходе педагогического работника, имеющего квалификационную категорию, с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (Приложение N 10 к настоящему Положению).

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

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

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

Срок действия статуса молодого специалиста приостанавливается, а впоследствии возобновляется в следующих случаях:

(в ред. приказа Министерства образования и науки Хабаровского края от 07.11.2025 N 27)
прохождения военной службы по призыву или альтернативной гражданской службы;

(в ред. приказа Министерства образования и науки Хабаровского края от 07.11.2025 N 27)
обучения по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре

по очной форме обучения (не более трех лет);

(в ред. приказа Министерства образования и науки Хабаровского края от 07.11.2025 N 27)
нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

(в ред. приказа Министерства образования и науки Хабаровского края от 07.11.2025 N 27)
заключения трудового договора с организацией, осуществляющей образовательную

деятельность, в течение 30 дней со дня прекращения трудового договора с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

(в ред. приказа Министерства образования и науки Хабаровского края от 07.11.2025 N 27)

6.4. Размер доплаты молодому специалисту в соответствии с ПКГ должностей педагогических работников составляет:

1 квалификационный уровень – 3 598 рублей;

2 квалификационный уровень – 3 795 рублей;

3 квалификационный уровень – 4 091 рублей;

4 квалификационный уровень – 4 287 рублей.

Доплата начисляется пропорционально установленной нагрузке.

6.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы. Критерии оценки эффективности установлены Приложением N 12

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

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с положением об установлении стимулирующих выплат, на основании конкретных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, позволяющих определить результативность и качество их

работы, разработанных с учетом мнения представительного органа работников и утвержденных локальным нормативным актом организации.

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

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

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

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

г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

6.8. Для определения размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ создается соответствующая комиссия из представителей работников и работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя организации по согласованию с представительным органом работников организации.

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

6.9. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам краевых государственных бюджетных и автономных профессиональных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края (Приложение N 11 к настоящему Положению).

6.10. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации и средств от приносящей доход деятельности.

6.11. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ выплачивается по занимаемой должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленных на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ, и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

Максимальный размер выплат не ограничен.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание организации ежегодно утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (професий рабочих) организации.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям организации в соответствии с уставом организации.

7.2. Министерство края вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда государственных учреждений края (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, с учетом положений Программы оздоровления государственных финансов Хабаровского края на период до 2026 года, утвержденной распоряжением Правительства Хабаровского края от 29 октября 2018 г. N 706-рп.

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

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются в соответствии с Приложением N 15 к настоящему Положению с учетом мнения представительного органа

работников.

Материальная помощь руководителю организации устанавливается министерством на основании письменного заявления руководителя.

Выплата материальной помощи производится в пределах средств фонда оплаты труда.

7.4. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены правовым актом министерства, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя организации, но не более чем оклад руководителя организации.

7.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель организации несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению
об оплате труда работников
КГБ ПОУ ХКВТП

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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарплатной платы (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 5 мая 2008 г. № 216н	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	8 672
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1.2.1.	1 квалификационный уровень	8 946
1.2.2.	2 квалификационный уровень	9 230
1.3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1.3.1.	1 квалификационный уровень	12 850
1.3.2.	2 квалификационный уровень	13 553
1.3.3.	3 квалификационный уровень	14 609
1.3.4.	4 квалификационный уровень	15 309
1.4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1.4.1.	1 квалификационный уровень	15 594
1.4.2.	2 квалификационный уровень	15 999
1.4.3.	3 квалификационный уровень	16 525
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и	

1	2	3
	дополнительного профессионального образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	
2.1.1.	1 квалификационный уровень	11 927
2.1.2.	2 квалификационный уровень	12 488
2.1.3.	3 квалификационный уровень	13 047
2.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	
2.2.1.	1 квалификационный уровень	15 594
2.2.2.	2 квалификационный уровень	15 999
2.2.3.	3 квалификационный уровень	16 525
2.2.4.	4 квалификационный уровень	17 031
2.2.5.	5 квалификационный уровень	17 668
2.2.6.	6 квалификационный уровень	18 155
3.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	
3.1.1.	2 квалификационный уровень	15 999
3.1.2.	3 квалификационный уровень	16 525
3.1.3.	4 квалификационный уровень	17 031
3.1.4.	5 квалификационный уровень	17 668
4.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	7 833
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	8 946
4.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	10 069

1	2	3
4.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	11 745
5.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 526	
5.1.	Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	
5.1.1.	1 квалификационный уровень	7 283
5.2.	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
5.2.1.	1 квалификационный уровень	7 999
5.2.2.	2 квалификационный уровень	8 827
5.2.3.	3 квалификационный уровень	9 740
5.2.4.	4 квалификационный уровень	10 046
5.2.5.	5 квалификационный уровень	10 351
5.3.	Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
5.3.1.	2 квалификационный уровень	22 982
5.4.	Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"	
5.4.1.	1 квалификационный уровень	25 655
6.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н	
6.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
6.1.1.	1 квалификационный уровень	6 727
6.1.2.	2 квалификационный уровень	7 316
6.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
6.2.1.	1 квалификационный уровень	8 771
6.2.2.	2 квалификационный уровень	9 650
6.2.3.	3 квалификационный уровень	10 524
6.2.4.	4 квалификационный уровень	10 814
6.2.5.	5 квалификационный уровень	11 109

1	2	3
6.3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
6.3.1.	1 квалификационный уровень	10 236
6.3.2.	2 квалификационный уровень	10 524
6.3.3.	3 квалификационный уровень	10 814
6.3.4.	4 квалификационный уровень	11 109
6.3.5.	5 квалификационный уровень	12 280
6.4.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
6.4.1.	1 квалификационный уровень	15 594
6.4.2.	2 квалификационный уровень	15 999
6.4.3.	3 квалификационный уровень	16 525
7.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н	
7.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
7.1.1.	1 квалификационный уровень	7 310
7.1.2.	2 квалификационный уровень	8 019
7.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
7.2.1.	1 квалификационный уровень	7 170
7.2.2.	2 квалификационный уровень	8 239
7.2.3.	3 квалификационный уровень	9 000
7.2.4.	4 квалификационный уровень	11 841
8.	Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 г. № 121н	
8.1.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"	
8.1.1.	1 квалификационный уровень	7 676
8.2.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"	
8.2.1.	1 квалификационный уровень	8 299
8.2.2.	2 квалификационный уровень	8 756
8.2.3.	3 квалификационный уровень	9 196

1	2	3
8.2.4.	4 квалификационный уровень	9 930
9.	Работники краевых государственных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, занимающие должность, не отнесенную к профессиональной квалификационной группе	
9.1.	Ассистент (помощник)	8 672
9.2.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	14 609

„

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к Положению
об оплате труда работников
КГБ ПОУ ХКВТП

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ, ОТНЕСЕННЫХ К ЧЕТВЕРТОМУ
КВАЛИФИКАЦИОННОМУ
УРОВНЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППЫ
"ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ ВТОРОГО УРОВНЯ",
ВЫПОЛНЯЮЩИХ ВАЖНЫЕ (ОСОБО ВАЖНЫЕ) И ОТВЕТСТВЕННЫЕ
(ОСОБО ОТВЕТСТВЕННЫЕ) РАБОТЫ**

1. Водители автобусов или специальных легковых автомобилей, занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).
2. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повар), при отсутствии в штате организации такой должности.
3. Рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.), работы по холодной штамповке металла и др. материалов, работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастки, контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе.
4. Бригадир (на правах управляющего) учебного хозяйства.
5. Закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) организации, принимающий непосредственное участие в учебном процессе.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению
об оплате труда работников
КГБ ПОУ ХКВТП

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ЕЖЕМЕСЯЧНОГО ДЕНЕЖНОГО
ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО (КУРАТОРСТВО)
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ КГБ ПОУ ХКВТП**

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам организации (далее - вознаграждение), реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

1.2. Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) предоставляются педагогическим работникам государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим руководство в группах очной и очно-заочной формы обучения, проходящих обучение за счет средств бюджета.

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

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

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. Софинансирование расходных обязательств на выплату районных коэффициентов к вознаграждению за классное руководство, установленных нормативными правовыми актами Хабаровского края, осуществляется за счет средств краевого бюджета.

2.2. За счет средств федерального бюджета выплачиваются:

1) вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам организации, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления кураторства (классного руководства) в двух и более группах), в размере:

- 5 тыс. рублей в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более;

- 10 тыс. рублей в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек;

2) часть отпускных, начисленная с суммы выплаченного вознаграждения, учтенного в расчете средней заработной платы.

2.3. При определении размера вознаграждения учитываются установленные трудовым законодательством Российской Федерации отчисления по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование и обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи

с материнством, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, а также с учетом страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) и районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с особыми климатическими условиями и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также за работу в других районах (местностях) с особыми климатическими условиями.

2.4. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство), указанная в подпункте 1 пункта 2.2 настоящего раздела, выплачивается дополнительно к установленным компенсационным выплатам (доплатам) за выполнение функций классного руководителя (куратора).

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

2.5. На период вакансии педагогического работника ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) может устанавливаться иному сотруднику, имеющему соответствующую педагогическую квалификацию.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению
об оплате труда работников
КГБ ПОУ ХКВТП

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ЕЖЕМЕСЯЧНОГО ДЕНЕЖНОГО
ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ СОВЕТНИКУ ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАНИЮ
И ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ДЕТСКИМИ ОБЩЕСТВЕННЫМИ
ОБЪЕДИНЕНИЯМИ
В КГБ ПОУ ХКВТП**

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам по должности "советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями" в государственных бюджетных и автономных профессиональных организациях, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края (далее - вознаграждение).

1.2. Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров представляются педагогическим работникам образовательных организаций, принятых на должность "советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями" (далее - советник директора).

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

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

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. За счет средств краевого бюджета осуществляется софинансирование расходных обязательств на выплату районных коэффициентов к вознаграждению, установленных нормативными правовыми актами Хабаровского края.

2.2. Вознаграждение в размере 5 тыс. рублей советникам директоров выплачивается за счет средств федерального бюджета педагогическим работникам образовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику в случае осуществления трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях). Размер выплаты не зависит от замещения указанной должности по основному месту работы с оплатой труда в размере половины должностного оклада, а также по совместительству.

(п. 2.2 в ред. приказа Министерства образования и науки Хабаровского края от 30.07.2025 N 21)

2.3. При определении размера вознаграждения учитываются установленные трудовым законодательством Российской Федерации отчисления по обязательному социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование), а также районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов

государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с особыми климатическими условиями, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также за работу в других районах (местностях) с особыми климатическими условиями, включая выплату среднего заработка в установленных законодательством случаях, начисленного с суммы выплаченной надбавки, учтенной в расчете данного среднего заработка.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению
об оплате труда работников
КГБ ПОУ ХКВТП

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ И КОМПЕНСАЦИОННЫХ
ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЮ КГБ ПОУ ХКВТП**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Хабаровского края от 4 августа 2008 г. N 179-пр "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края" и определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера руководителям краевых государственных профессиональных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края (далее - министерство, руководители организаций, организации - соответственно).

1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материальной заинтересованности руководителя организации в повышении эффективности своей профессиональной деятельности, выполнении показателей оценки результативности работы организации и направлены на создание благоприятных условий для предоставления населению края качественных образовательных услуг.

1.3. Положение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

выплата за наличие государственной награды, в том числе государственной награды РСФСР, СССР, ведомственной награды, утверждаемой федеральным органом государственной власти или иным федеральным государственным органом, награды Хабаровского края при условии их соответствия направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности, памятного знака Правительства Хабаровского края "За заслуги в развитии образования;

(в ред. приказа Министерства образования и науки Хабаровского края от 07.11.2025 N 27)

выплаты за качество выполняемых работ;

надбавка за выслугу лет, общий стаж работы в организациях системы образования;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплата, предусмотренная абзацем вторым настоящего пункта, устанавливается вне зависимости от количества имеющихся наград.

(абзац введен приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 07.11.2025 N 27)

2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

2.1. Выплаты за ученую степень, ученое звание, за наличие государственной награды, в том числе государственной награды РСФСР, СССР, ведомственной награды, утверждаемой федеральным органом государственной власти или иным федеральным государственным органом, награды Хабаровского края при условии их соответствия направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности, памятного знака Правительства Хабаровского края "За заслуги в развитии образования", производятся за счет бюджетных средств в порядке, установленном Положением об оплате труда. Размер

доплат устанавливается в абсолютном размере в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

Выплата за наличие наград, предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, устанавливается вне зависимости от их количества.

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

Выплаты за качество выполняемых работ за счет бюджетных средств определяются с учетом оценки эффективности деятельности руководителя организации показателей которой устанавливаются министерством.

Выплаты за качество выполняемых работ за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляются в целях повышения мотивации руководителя организации к мобилизации доходов от предпринимательской деятельности и производятся ежемесячно в текущем финансовом году. Размер выплат устанавливается комиссией министерства на текущий финансовый год в срок до 25 января в абсолютном размере согласно Приложению N 1 к настоящему Положению. Состав комиссии по определению размера выплат утверждается распоряжением министерства.

2.3. Выплата надбавки за выслугу лет, общий стаж работы в организациях системы образования руководителю организации производится за счет бюджетных средств дифференцированно, в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение выплаты. Порядок установления и размеры выплат за стаж работы в организациях системы образования, выслугу лет определен настоящим Положением об оплате труда (Приложение N 9).

2.4. Премияльные выплаты по итогам работы (ежеквартально) предусматриваются в целях поощрения руководителя организации за общие результаты труда за соответствующий период времени. Премирование осуществляется по результатам подведения итогов деятельности организации. Основные показатели для определения размера премиальных выплат по итогам работы руководителя организации установлены согласно Приложению N 2 к настоящему Положению. Размер премиальных выплат определяется комиссией министерства в текущем финансовом году:

за I, II, III кварталы - не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом;
за IV квартал - не позднее 20 декабря текущего года.

Состав комиссии по определению размера выплат утверждается распоряжением министерства. Премирование руководителя организации осуществляется на основании приказа министерства.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу и производятся за счет бюджетных средств, средств, полученных от приносящей доход деятельности. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока начисляется на данный вид выплат.

Премияльные выплаты по итогам работы не назначаются в случае:

- нарушений финансовой и налоговой дисциплины;
- нарушений требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
- нарушений трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличия дисциплинарного взыскания;
- отсутствия лицензии и свидетельства о государственной аккредитации;
- несвоевременного, некачественного предоставления финансовых и статистических отчетов;
- наличия несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности (по завершении финансового года).

Премияльные выплаты по итогам работы не назначаются в случае наложения дисциплинарного взыскания в том квартале, за который выплачивается премия.

2.5. Стимулирующие выплаты руководителя организации производятся в пределах фонда оплаты труда организации за счет бюджетных средств, средств, полученных от приносящей доход деятельности.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению
о порядке установления стимулирующих выплат
руководителю КГБ ПОУ ХКВТП

**РАЗМЕР
ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЙ ОТ
СУММЫ
ДОХОДОВ, ПОЛУЧЕННЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ
ОРГАНИЗАЦИЯМИ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
(ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ДОХОДОВ ОТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ПО
ОСНОВНЫМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ,
ОКАЗЫВАЕМЫХ
СВЕРХ УСТАНОВЛЕННОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАДАНИЯ)
ЗА ОТЧЕТНЫЙ ФИНАНСОВЫЙ ГОД**

Сумма дохода в год (тыс. рублей)	Размер ежемесячной выплаты (тыс. рублей)	Размер выплаты в год (тыс. рублей) (гр. 2 x 12 мес.)
1	2	3
1 000 - 4 000	1,5	18
4 001 - 7 000	3	36
7 001 - 10 000	5	60
10 001 - 13 000	6	72
13 001 - 16 000	8	96
16 001 - 19 000	9	108
19 001 - 22 000	11	132
22 001 - 25 000	12	144
25 001 - 28 000	14	168
28 001 - 31 000	15	180
31 001 - 34 000	17	204
34 001 - 37 000	18	216
37 001 и более	20	240

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению
о порядке установления стимулирующих выплат
руководителю КГБ ПОУ ХКВТП

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО
ИТОГАМ
РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ КРАЕВЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ХАБАРОВСКОГО КРАЯ**

N п/п	Показатели премирования	Размер премии в процентах от должностного оклада
1	2	3
1.	Качественное и оперативное выполнение важных заданий, поручений Учредителя	25
2.	Высокие достижения (результаты) по участию в мероприятиях, программах и проектах муниципального, краевого, федерального и международного уровня	25
3.	Отсутствие фактов бездействия или действий, повлекших нарушения прав и законных интересов граждан	25
4.	Обеспечение развития материально-технической базы образовательной организации, в том числе за счет внебюджетных источников, в рамках реализации программы модернизации учреждения	25

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению

о порядке установления стимулирующих выплат
руководителю КГБ ПОУ ХКВТП

РАЗМЕРЫ

доплат, устанавливаемых руководителям, заместителям руководителя, в
рублях

№ п/п	Показатели квалификации	Размер выплаты (в рублях)
1	2	3
1.	Наличие ученой степени кандидата наук	3 685
2.	Наличие ученой степени доктора наук	5 835
3.	Наличие ученого звания "доцент"	3 685
4.	Наличие ученого звания "профессор"	5 835
5.	Наличие государственной награды, в том числе государственной награды РСФСР, СССР, ведомственной награды, утверждаемой федеральным органом государственной власти или иным федеральным государственным органом, награды Хабаровского края при условии их соответствия видам деятельности организации, памятного знака Правительства Хабаровского края "За заслуги в развитии образования"	3 685
6.	Наличие квалификационной категории "педагог-наставник"	8 750
7.	Наличие квалификационной категории "педагог-методист"	5 835
8.	Работа в образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах	7 291

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению
об оплате труда работников
КГБ ПОУ ХКВТП

РАЗМЕРЫ
доплат за специфику работы, в рублях

№ п/п	Показатели специфики работы	Группы должностных окладов						
		I	II	III	IV	V	VI	VII
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	За работу в коррекционных отделениях, классах, группах для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в организациях, осуществляющих образовательную деятельность:	7 368	7 215	7 061	6 754	6 447	6 140	5 833
2.	За работу в отделениях, классах, группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	7 368	7 215	7 061	6 754	6 447	6 140	5 833
3.	Работникам обучающим профессиям художественных ремесел, осуществляющим подготовку рабочих и специалистов для предприятий и организаций угольной, сланцевой промышленности, черной и цветной металлургии и для горно-капитальных работ	5 526	5 412	5 296	5 066	4 835	4 605	4 375

4. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами 3 685 3 608 3 531 3 377 3 224 3 070 2 917
-

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению
об оплате труда работников
КГБ ПОУ ХКВТП

РАЗМЕРЫ

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

№ п/п	Показатели квалификации	1 квалификационный уровень	2 квалификационный уровень	3 квалификационный уровень	4 квалификационный уровень
1	2	3	4	5	6
1.	За работу в коррекционных отделениях, классах, группах для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в организациях, осуществляющих образовательную деятельность	2 056	2 169	2 338	2 450
2.	За работу в отделениях, классах, группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	2 056	2 169	2 338	2 450
3.	Мастерам производственного обучения, обучающим профессиям художественных ремесел, осуществляю	-	-	1 754	-

щим
подготовку
рабочих и
специалистов
для
предприятий
и организаций
угольной,
сланцевой
промышленно
сти, черной и
цветной
металлургии
и для горно-
капитальных
работ

4. Старшим мастерам образовательн ых учреждений, обучающим профессиям художественн ых ремесел, осуществляю щим подготовку рабочих и специалистов для предприятий и организаций угольной, сланцевой промышленно сти, черной и цветной металлургии и для горно- капитальных работ	-	2 052	-	-
--	---	-------	---	---

"

**Перечень
компенсирующих доплат и надбавок педагогическим работникам из бюджета
за выполнение дополнительной работы, непосредственно связанной
с образовательным процессом.**

№	Вид надбавки	Категория работников	Надбавка к должностному окладу (руб.)
1.	Кураторство в учебной группе	- при наполняемости учебной группы от 20 до 25 чел.	3675
		- при наполняемости учебной группы от 15 до 19 чел.	2450
		- при наполняемости учебной группы менее 15 чел. ¹	1225
2.	Руководство предметными, цикловыми комиссиями	Председатель цикловой комиссии	1225
3.	Проверка письменных работ	Преподаватели	1225
4.	Заведование кабинетом	Преподаватели	613
5.	Педагогические работники, имеющие квалификационную категорию «педагог-наставник»		3675
6.	Педагогические работники, имеющие квалификационную категорию «педагог-методист»		2450

¹ В случае при выходе учебной группы на производственную (учебную) практику, согласно графика учебного процесса, снижать надбавку куратора до 1225.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к Положению
об оплате труда работников
КГБ ПОУ ХКВТП

РАЗМЕРЫ

доплат, устанавливаемых работникам КГБ ПОУ ХКВТП, в рублях

№ п/п	Показатели квалификации	Педагогические работники				Специалисты, руководители структурных подразделений
		1 квалификаци онный уровень	2 квалификаци онный уровень	3 квалификац ионный уровень	4 квалификаци онный уровень	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Наличие высшей квалификационной категории	7 710	8 132	8 766	9 186	-
2.	Наличие первой квалификационной категории	1 542	1 627	1 754	1 838	-
3.	Наличие ученой степени кандидата наук	1 028	1 085	1 169	1 225	1 425
4.	Наличие ученой степени доктора наук	2 056	2 169	2 338	2 450	2 849
5.	Наличие ученого звания "доцент"	1 028	1 085	1 169	1 225	1 425
6.	Наличие ученого звания "профессор"	2 056	2 169	2 338	2 450	2 849
7.	Наличие государственной награды, в том числе государственной награды РСФСР, СССР, ведомственной награды, утверждаемой федеральным органом государственной власти или иным федеральным государственным органом, награды Хабаровского края при условии их соответствия видам деятельности организации, памятного знака Правительства Хабаровского края "За заслуги в развитии образования"	1 028	1 085	1 169	1 225	1 425

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к Положению
об оплате труда работников
КГБ ПОУ ХКВТП

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА
УСТАНОВЛИВАЮТСЯ
С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ**

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

N п/п	Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1.	Учитель; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности и защиты Родины" (ОБЗР)
2.	Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
3.	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности и защиты Родины" (ОБЗР), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
4.	Руководитель физического воспитания	учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности и защиты Родины" (ОБЗР)

5.	Мастер производственного обучения	учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
6.	Учитель технологии	мастер производственного обучения; инструктор по труду
7.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
8.	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
9.	Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего

		профессионального образования
10.	Старший преподаватель; тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
11.	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
12.	Преподаватель образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
13.	Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования

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

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ НАЗНАЧЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ НАДБАВОК ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ
РАБОТНИКАМ КГБ ПОУ ХКВТП**

1. Общие положения

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

1) Руководителю организации размеры надбавки устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению. Заместителям, главному бухгалтеру устанавливается организацией в размере на 10-30 процентов ниже от размера надбавки руководителя (в абсолютном размере).

2) Педагогическим работникам и другим работникам размеры надбавки устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

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

**2. Исчисление стажа работы,
дающего право на получение надбавки**

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

1) время работы в:

органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования; учреждениях (организациях), осуществляющих образовательную деятельность; иных учреждениях (организациях), подведомственных министерству;

2) время работы на руководящих должностях в:

федеральных органах государственной власти и их территориальных органах; органах государственной власти субъектов Российской Федерации; органах местного самоуправления;

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

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

Решение о включении в общий стаж работы, дающий право на получение надбавки, иных периодов принимает руководитель министерства на основании заявления руководителя организации с учетом мнения руководителя структурного подразделения министерства, курирующего направление деятельности организации.

Срок принятия решения - 15 рабочих дней со дня поступления в министерство заявления руководителя организации.

Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, дающий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж в соответствии с Приложениями N 1, 2 к Письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2004 г. N АФ-947 "О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году".

году".

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

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом руководителя организации.

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

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка выплачивается на основе отнесения занимаемой должности работника к ПКГ и пропорционально установленной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.2. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

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

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

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

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

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников образования возлагается на руководителя организации.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению о порядке назначения и выплаты
надбавок за выслугу лет работникам КГБ ПОУ ХКВТП

РАЗМЕРЫ
надбавки, устанавливаемой руководителям за выслугу лет, в рублях

№ п/п	Показатели стажа	Группы должностных окладов (размер оклада)						
		I (38 681,00)	II (37 874,00)	III (37 069,00)	IV (35 456,00)	V (33 845,00)	VI (32 233,00)	VII (30 622,00)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	До 2 лет	5 526	5 412	5 296	5 066	4 835	4 605	4 375
2.	От 2 до 5 лет	7 368	7 215	7 061	6 754	6 447	6 140	5 833
3.	От 5 до 10 лет	11 052	10 822	10 592	10 131	9 670	9 210	8 750
4.	От 10 лет и ВЫШЕ	12 894	12 625	12 357	11 819	11 282	10 745	10 208

РАЗМЕРЫ

надбавки, устанавливаемой заместителям руководителя за выслугу лет, в рублях

№ п/п	Показатели стажа	Группы должностных окладов руководителей						
		I	II	III	IV	V	VI	VII
1	2	3	4	5	6	7	8	9
90% от выслуги руководителя								
1.	До 2 лет	4973,40	4870,80	4766,40	4559,40	4351,50	4144,50	3937,50
2.	От 2 до 5 лет	6631,20	6493,50	6354,90	6078,60	5802,30	5526,00	5249,70
3.	От 5 до 10 лет	9946,80	9739,80	9532,80	9117,90	8703,00	8289,00	7875,00
4.	От 10 лет и выше	11604,60	11362,50	11121,30	10637,10	10153,80	9670,50	9187,20
80% от выслуги руководителя								
1.	До 2 лет	4420,80	4329,60	4236,80	4052,80	3868,00	3684,00	3500,00
2.	От 2 до 5 лет	5894,40	5772,00	5648,80	5403,20	5157,60	4912,00	4666,40
3.	От 5 до 10 лет	8841,60	8657,60	8473,60	8104,80	7736,00	7368,00	7000,00
4.	От 10 лет и выше	10315,20	10100,00	9885,60	9455,20	9025,60	8596,00	8166,40
70% от выслуги руководителя								
1.	До 2 лет	3868,20	3788,40	3707,20	3546,20	3384,50	3223,50	3062,50
2.	От 2 до 5 лет	5157,60	5050,50	4942,70	4727,80	4512,90	4298,00	4083,10
3.	От 5 до 10 лет	7736,40	7575,40	7414,40	7091,70	6769,00	6447,00	6125,00
4.	От 10 лет и выше	9025,80	8837,50	8649,90	8273,30	7897,40	7521,50	7145,60

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению о порядке назначения и выплаты
надбавок за выслугу лет работникам КГБ ПОУ ХКВТП

РАЗМЕРЫ
надбавки, устанавливаемой работникам за выслугу лет, в рублях

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	До 2 лет	От 2 до 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 лет и выше
1	2	3	4	5	6
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 5 мая 2008 г. № 216н				
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1 239	1 652	2 065	2 891
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
1.2.1.	1 квалификационный уровень	1 278	1 704	2 130	2 982
1.2.2.	2 квалификационный уровень	1 319	1 758	2 198	3 077
1.3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				

1	2	3	4	5	6
1.3.1.	1 квалификационный уровень	1 542	2 056	2 570	3 598
1.3.2.	2 квалификационный уровень	1 627	2 169	2 711	3 795
1.3.3.	3 квалификационный уровень	1 754	2 338	2 922	4 091
1.3.4.	4 квалификационный уровень	1 838	2 450	3 062	4 287
1.4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений				
1.4.1.	1 квалификационный уровень	1 966	2 621	3 276	4 587
1.4.2.	2 квалификационный уровень	2 052	2 735	3 419	4 786
1.4.3.	3 квалификационный уровень	2 137	2 849	3 562	4 986
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н				
2.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала				
2.1.1.	1 квалификационный уровень	1 704	2 272	2 840	3 976
2.1.2.	2 квалификационный уровень	1 784	2 379	2 974	4 163
2.1.3.	3 квалификационный уровень	1 864	2 485	3 107	4 349
2.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений				
2.2.1.	1 квалификационный уровень	1 890	2 519	3 149	4 408
2.2.2.	2 квалификационный уровень	1 969	2 626	3 282	4 595

1	2	3	4	5	6
2.2.3.	3 квалификационный уровень	2 049	2 731	3 414	4 780
2.2.4.	4 квалификационный уровень	2 129	2 839	3 548	4 968
2.2.5.	5 квалификационный уровень	2 209	2 945	3 681	5 154
2.2.6.	6 квалификационный уровень	2 289	3 052	3 814	5 340
3.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н				
3.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений				
3.1.1.	2 квалификационный уровень	1 918	2 557	3 196	4 475
3.1.2.	3 квалификационный уровень	1 998	2 663	3 329	4 661
3.1.3.	4 квалификационный уровень	2 077	2 769	3 462	4 846
3.1.4.	5 квалификационный уровень	2 157	2 876	3 595	5 033
4.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570				
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	1 119	1 492	1 865	2 611
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	1 278	1 704	2 130	2 982
4.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	1 439	1 918	2 398	3 357

1	2	3	4	5	6
4.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	1 678	2 237	2 797	3 915
5.	Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 526				
5.1.	Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"				
5.1.1.	1 квалификационный уровень	1 041	1 388	1 734	2 428
5.2.	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"				
5.2.1.	1 квалификационный уровень	1 143	1 524	1 905	2 667
5.2.2.	2 квалификационный уровень	1 261	1 682	2 102	2 943
5.2.3.	3 квалификационный уровень	1 392	1 856	2 319	3 247
5.2.4.	4 квалификационный уровень	1 436	1 914	2 392	3 349
5.2.5.	5 квалификационный уровень	1 479	1 972	2 465	3 451
5.3.	Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"				
5.3.1.	2 квалификационный уровень	3 253	4 337	5 421	7 589
5.4.	Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"				
5.4.1.	1 квалификационный уровень	3 631	4 841	6 051	8 471

1	2	3	4	5	6
6.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н				
6.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"				
6.1.1.	1 квалификационный уровень	961	1 282	1 602	2 243
6.1.2.	2 квалификационный уровень	1 046	1 394	1 742	2 439
6.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"				
6.2.1.	1 квалификационный уровень	1 253	1 671	2 089	2 924
6.2.2.	2 квалификационный уровень	1 379	1 838	2 298	3 217
6.2.3.	3 квалификационный уровень	1 504	2 005	2 506	3 508
6.2.4.	4 квалификационный уровень	1 545	2 060	2 575	3 605
6.2.5.	5 квалификационный уровень	1 587	2 116	2 645	3 703
6.3.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"				
6.3.1.	1 квалификационный уровень	1 463	1 950	2 437	3 412
6.3.2.	2 квалификационный уровень	1 504	2 005	2 506	3 508
6.3.3.	3 квалификационный уровень	1 545	2 060	2 575	3 605
6.3.4.	4 квалификационный уровень	1 587	2 116	2 645	3 703
6.3.5.	5 квалификационный уровень	1 755	2 339	2 924	4 094

1	2	3	4	5	6
6.4.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"				
6.4.1.	1 квалификационный уровень	1 838	2 451	3 063	4 288
6.4.2.	2 квалификационный уровень	1 918	2 557	3 196	4 475
6.4.3.	3 квалификационный уровень	1 997	2 662	3 328	4 659
7.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н				
7.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"				
7.1.1.	1 квалификационный уровень	909	1 211	1 514	2 119
7.1.2.	2 квалификационный уровень	1 003	1 337	1 671	2 339
7.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"				
7.2.1.	1 квалификационный уровень	1 025	1 366	1 707	2 390
7.2.2.	2 квалификационный уровень	1 177	1 570	1 962	2 747
7.2.3.	3 квалификационный уровень	1 286	1 715	2 143	3 000
7.2.4.	4 квалификационный уровень	1 692	2 256	2 820	3 947
8.	Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 г. № 121н				

1	2	3	4	5	6
8.1.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"				
8.1.1.	1 квалификационный уровень	1 097	1 462	1 828	2 559
8.2.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"				
8.2.1.	1 квалификационный уровень	1 186	1 581	1 976	2 767
8.2.2.	2 квалификационный уровень	1 251	1 668	2 085	2 919
8.2.3.	3 квалификационный уровень	1 314	1 752	2 190	3 066
8.2.4.	4 квалификационный уровень	1 419	1 892	2 365	3 310
9.	Работники краевых государственных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, занимающие должность, не отнесенную к профессиональной квалификационной группе				
9.1.	Ассистент (помощник)	1 239	1 652	2 065	2 891
9.2.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	1 754	2 338	2 922	4 091

Критерии и оценка эффективности деятельности работников КГБ ПОУ ХКВТП

Приложение № 12
к Положению об оплате труда
работников КГБ ПОУ ХКВТП

Критерии и оценка эффективности деятельности работников КГБ ПОУ ХКВТП

	Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер* стимулирующих выплат, %	Примечание
1.	Преподаватели, мастера производственного обучения, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор ОБЗР, воспитатель		До 300%	
1.1.	Учебная работа			
1.1.1.	Качество обеспечения учебного процесса (методическая работа)	Количество самостоятельно разработанных и применяемых в учебном процессе учебно - методических пособий, методических разработок, рабочих тетрадей (за каждый элемент)	20%	Ежемесячно, по итогам отчета педагога на 20 число отчетного месяца
		Количество электронных учебных пособий, разработанных преподавателем лично – электронный учебник, пособие, комплект мультимедийных лекций, курс в Moodle (за каждую дисциплину)	30%	
		Руководство учебным проектом по общеобразовательной дисциплине (за каждого обучающегося) – по факту защиты проекта	5%	
		Применение инновационных педагогических технологий (инновационные методические разработки, кейс по дисциплине, разработка занятия с применением инновационных педагогических методов, учебный проект, обобщение опыта работы с применением инновационных педагогических технологий): за каждый элемент	5,00%	
		а) Разработка занятия с применением инновационных педагогических технологий б) Учебный проект по специальной дисциплине / в рамках учебной практики (за учебную группу) в) Кейс по дисциплине (за одну методическую разработку) г) Обобщение опыта работы с применением инновационных педагогических технологий (с докладом на Пед. совете)	30,00%	
	Внедрение программ углубленного изучения предметов (за каждую применяемую в учебном процессе программу)	9,00%	8,00%	3%

Критерии и оценка эффективности деятельности работников КГБ ПОУ ХКВТП

1.1.3.	Исследовательская, аналитическая, экспериментальная и проектная работа	Работа в ПЦК по защите курсовых работ, отчетов по практике, предварит. защите ВКР (за одну работу)	3%	Ежемесячно, по итогам отчета педагога на 20 число отчетного месяца
		Наличие квалификации :		
		–эксперт демонстрационного экзамена:	10%	
		– региональный эксперт	40%	
		– сертифицированный эксперт	80%	
Участие в подготовке заявки на конкурс грантов:	50%			
		- участие		
		победа (дополнительно)	100%	
		Участие в реализации полученного гранта	50%	
1.1.4.	<u>Подготовка обучающихся к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю)[1], спортивных соревнованиях</u> Подготовка обучающихся к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах по дисциплине (модулю), спортивных соревнованиях	Количество студентов - победителей конкурсов, олимпиад, спортивных соревнований, подготовленных под руководством педагога, очное участие (за каждого студента)		Ежемесячно, по итогам отчета педагога на 20 число отчетного месяца
		международных;	35%	
		всероссийских;	30%	
		краевых;	15%	
		городских;	10%	
		внутри колледжа	5%	
		-		
-				
-				
-				
-				
		Количество студентов - призеров конкурсов, олимпиад, спортивных соревнований, подготовленных под руководством педагога - очное участие (за каждого студента)		
		- международных;	25,00%	
		- всероссийских;	25,00%	
		- краевых;	15,00%	
		- городских;	10,00%	
		- внутри Колледжа.	1,00%	
		Количество студентов - участников конкурсов, олимпиад, спортивных соревнований, подготовленных под руководством педагога - очное участие (за каждого студента)		
		- международных;	20,00%	

Критерии и оценка эффективности деятельности работников КГБ ПОУ ХКВТП

		- всероссийских;	15,00%	
		- краевых;	3%	
		- городских;	1,0%	
		- внутри Колледжа.	0,3%	
		Количество студентов - победителей конкурсов, олимпиад, подготовленных под руководством педагога – заочное / онлайн участие (за каждого студента) международных	10%	
		всероссийских	5%	
		краевых	3%	
		городских	3%	
		3.5 Количество студентов - призеров конкурсов, олимпиад, подготовленных под руководством педагога - заочное / онлайн участие (за каждого студента) международных	5%	
		всероссийских	5%	
		краевых	3%	
		городских	2%	
		3.6 Количество студентов - участников конкурсов, олимпиад, подготовленных под руководством педагога - заочное / онлайн участие (за каждого студента) международных;	1%	
		всероссийских;	1%	
		краевых;	0,5%	
		городских;	0,5%	
		3.7 Количество студентов, подготовивших под руководством преподавателя научную работу для научной (в т.ч. студенческой) конференции / конкурсе (за каждого студента, принявшего участие), по уровню:		
		всероссийский;	10,0%	
		краевой;	5,0%	
		городской;	3,0%	
		внутри Колледжа	3%	
		3.8 Количество студентов, научная работа которых получила призовое место (за каждого студента), по уровню:		
		всероссийский;	25%	
		краевой;	15%	

Критерии и оценка эффективности деятельности работников КГБ ПОУ ХКВТП

		городской; внутри Колледжа	10% 1%	
		3.9 Количество предметных олимпиад, конкурсов, «круглых столов», конференций, семинаров, выставок, презентаций студенческих проектов, спортивных соревнований и других мероприятий, в которых педагог участвовал как организатор, руководитель: за каждое мероприятие	15%	
1.1.5.	4. Повышение квалификации педагога	4.1 Количество пройденных курсов повышения квалификации, обучающих семинаров, стажировок по преподаваемым дисциплинам: вебинар, курс повышения квалификации стажировка	2% 10,00% 50,00%	
		Проведение открытого урока	10%	
		Количество представленных педагогами докладов на конференциях, научных (методических) статей в печатных (в т.ч. электронных) изданиях	10%	
		Участие в конкурсах, олимпиадах педагогического и методического мастерства: - участие - призовое место (дополнительно)	20% 50%	
1.1.6.	Профоринтационная работа	Организация и участие в организации профоринтационных мероприятиях (за каждое): - организация - участие	15% 10%	Ежемесячно, по итогам отчета педагога на 20 число отчетного месяца
1.1.7.	Наличие групп первого курса на базе основного общего образования (9 классов):	за каждую дисциплину в группе	2,00%	

Критерии и оценка эффективности деятельности работников КГБ ПОУ ХКВТП

<p>Снижение стимулирующей выплаты производится за невыполнение преподавателями, мастерами производственного обучения обязанностей по оформлению и предоставлению учебно-методической и иной документации, заполнению журнала занятий учебной группы в соответствии с установленными требованиями: - несвоевременное выполнение – на 20% - полное невыполнение – на 50%</p> <p>За дисциплинарные проступки снижение стимулирующей выплаты производится до 50%.</p> <p>Систематическое невыполнение преподавателями, мастерами производственного обучения обязанностей по оформлению и предоставлению учебно-методической и иной документации, заполнению журнала занятий учебной группы в соответствии с установленными требованиями является основанием для снижения размера стимулирующей выплаты до 100%.</p>				
1,2.	Воспитательная работа			
1.2.1.	Результативность работы педагога	<p><u>Посещаемость занятий[2]:</u></p> <p>а) от 0 до 20%</p> <p>б) от 20 до 50%</p> <p>в) от 50 до 70%</p> <p>г) от 80 до 100%</p>	<p>0%</p> <p>4%</p> <p>7%</p> <p>15%</p>	Ежемесячно, на основании журналов теоретического и практического обучения, данных кураторов
		<p>Успеваемость студентов:</p> <p>а) от 0 до 20%</p> <p>б) от 20 до 50%</p> <p>в) от 50 до 70%</p> <p>г) от 80 до 100%</p>	<p>0%</p> <p>2%</p> <p>3%</p> <p>15%</p>	
1.2.2..	Участие в организации и проведении профессиональных конкурсах (в том числе Профессионалитет), смотрах, грантах, семинарах, конференциях, ярмарках, выставках, фестивалях	<p>За участие в организации и проведении профессиональных конкурсах, смотрах или в подготовке и проведении в отчетный период:</p> <p>- международных;</p> <p>- региональных,</p> <p>- городских;</p> <p>- внутри Колледжа.</p>	<p>25%</p> <p>15%</p> <p>10%</p> <p>15%</p>	
1.2.3.	Обеспечение участия обучающихся в смотрах, конкурсах, конференциях по направлениям воспитательной, здоровьесберегающей, спортивно-оздоровительной (в том числе нормативы сдачи ГТО), патриотической, культурно-массовой направленности		15%	

Критерии и оценка эффективности деятельности работников КГБ ПОУ ХКВТП

1.2.4.	Эффективность воспитательной деятельности по предотвращению преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися или при их участии, к общей численности обучающихся в группе		10%	
1.2.5.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты, внеклассная работа и др.)		5%	
1.2.6.	Ношение форменной одежды обучающимися	- Без нарушений - Ношение форменной одежды с незначительными нарушениями (пр.: отсутствие зажима) - отсутствие форменной одежды	5% 2% 0%	
1.2.7.	Посещение общежития	За каждое посещение	10%	
1.2.8.	Эффективность трудовой деятельности	Заполнение журналов: а) посещаемости; б) инструктажей; в) своевременная сдача отчетной, планирующей, текущей документации (в том числе, подготовка документов в военкомат); г) своевременное выполнение поручений заместителя директора по УВР. Наличие фактов просрочки сдачи документации, замечаний по результатам проверок, замечаний по нарушению трудовой дисциплины.	5% 5% 5% 10% -10%	
2.	Социальный педагог		до 300%	
2.1.	Качественная организация работы по социализации обучающихся	оказание адресной помощи обучающимся, находящимся в социально-опасном положении	45%	
		отсутствие жалоб родителей и педагогов на несвоевременную организацию работы	50%	
		качественное выполнение плана работы по профессиональной ориентации обучающихся	45%	
2.2.	Организация результативной работы по профилактике асоциального поведения	охват обучающихся «группы риска» во внеурочное время общественно-полезной деятельностью:		
		90%-100%	50%	
		от 80% до 89%	45%	
	менее 80%	35%		

Критерии и оценка эффективности деятельности работников КГБ ПОУ ХКВТП

		результативная работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения, неуспешности обучения: - отсутствие правонарушений - снижение количества правонарушений	50,00% 40,00%	
		взаимодействие с внешними структурами для решения проблем обучающихся	30%	
2.3.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	30%	
3.	Педагог дополнительного образования		до 300%	
3.1.	Качество организации образовательного процесса	Посещаемость занятий: а) от 0 до 0,2; б) от 0,2 до 0,6; в) от 0,6 до 1,0	5% 10% 25%	
3.2.	Качество обеспечения учебного процесса	Авторские программы	55%	
		Исследовательская, экспериментальная работа	45%	
		Участие в инновационной деятельности	55%	
		Внедрение программ углубленного изучения предметов	55%	
3.3.	Подготовка обучающихся к участию в праздниках, конкурсах, фестивалях и иных творческих проектах	За каждое мероприятие российского и краевого уровня: а) подготовка участников б) подготовка призеров в) подготовка победителей	10,00% 15,00% 40%	
4	Заведующий учебной частью		до 300%	
4.1.	Сохранность контингента	95% и более	30,00%	
		менее 95%	0,00%	
4.2.	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся:		
		95% и более	25,00%	
		менее 95 %	0,00%	
		качественная успеваемость обучающихся:		
		40% и более	25,00%	

Критерии и оценка эффективности деятельности работников КГБ ПОУ ХКВТП

		20%-39%	10,00%	
		менее 20 %	0,00%	
4.3.	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15%	25,00%	
		5% - 15%	15,00%	
		менее 5%	5,00%	
4.4.	Проведение форм контроля успеваемости обучающихся (текущей, промежуточной и итоговой аттестации), в соответствии с установленными требованиями	90%-100%	25,00%	
		от 80% до 89%	10,00%	
		менее 80%	5,00%	
4.5.	Своевременное оформление преподавателями учебной документации	90%-100%	35,00%	
		от 80% до 89%	20,00%	
		менее 80%	5,00%	
4.6.	Посещаемость обучающихся	90%-100%	35,00%	
		от 80% до 89%	5,00%	
		менее 80%	2,00%	
4.7.	Обеспечение учебного процесса необходимой и достаточной учебной и учебно-методической литературой	90%-100%	35,00%	
		от 80% до 89%	10,00%	
		менее 80%	5,00%	
4.8.	Своевременное утверждение рабочих программ и формирование полного комплекта рабочих программ по всем специальностям Колледжа	90%-100%	35,00%	
		от 80% до 89%	10,00%	
		менее 80%	5,00%	
4.9.	Организация методической комиссии, научно-методических конференций, методических семинаров, открытых занятий с целью обмена продуктивным опытом преподавания	за каждое мероприятие	10%	
4.10.	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий заместителя директора Колледжа по учебной работе; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации;	20%	

Критерии и оценка эффективности деятельности работников КГБ ПОУ ХКВТП

		- своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		
5.	Методист		До 300 %	
5.1.	Подготовка учебно-методической документации и пособий по учебным дисциплинам, профессиональным модулям, практикам	за каждый оформленный соответствующим образом документ	15%	
5.2.	Организация повышения квалификации и переподготовки педагогических работников	за каждое мероприятие	10%	
5.3.	Организация аттестации педагогических работников, в т.ч. в рамках соответствия занимаемой должности	за каждое мероприятие	10%	
5.4.	Посещение и анализ мероприятий, в т.ч. учебных и практических занятий, проводимых педагогическими работниками	за каждый оформленный анализ мероприятия с отметкой организатора мероприятия	15%	
5.5.	Распространение наиболее результативного опыта педагогических работников.	за каждое мероприятие по обобщению и распространению информации о передовых технологиях обучения и воспитания (в том числе и информационных), передовом отечественном и мировом опыте в сфере образования	20%	
5.6.	Организация и проведение конкурсов, выставок, олимпиад, соревнований и других мероприятий, в т.ч. студенческих	за оформление документации по каждому мероприятию	20%	
5.7.	Научно - методическая деятельность	за публикации в научном журнале, сборнике научных работ, в т.ч. электронном: - собственные - преподавателей Колледжа	20,00% 5,00%	
5.8.	Разработка и проведение тематических классных часов	за каждый классный час с обязательным наличием оформленного сценарного плана и отзыва классного руководителя (куратора) о проведенном мероприятии	5%	
5.9.	Принятие участия, организация и проведение профориентационных мероприятий	Участие в профориентационном мероприятии: - в качестве организатора - в качестве участника	25,00% 10,00%	
5.10.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - выполнении индивидуального плана работы; - своевременного предоставления запрашиваемой	50% 50%	

Критерии и оценка эффективности деятельности работников КГБ ПОУ ХКВТП

		информации; - правильного ведения и своевременной сдачи отчетной и деловой документации	50%	
6.	Заместитель директора по учебной работе, учебно- воспитательной работе, заместитель директора по производственной работе		До 300 %	
6.1.	Сохранность контингента	95% и более	35,00%	
		менее 95%	0,00%	
6.2.	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость		
		обучающихся:		
		95% и более	35,00%	
		менее 95 %	0,00%	
		качественная успеваемость		
		обучающихся:		
		40% и более	30,00%	
		20%-39%	10,00%	
		менее 20 %	0,00%	
6.3.	Работа по трудоустройству и закреплению выпускников в учреждениях и на предприятиях по выбранной специальности	доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии, от общего количества выпускников:		
		70% и более	35,00%	
		50%-70%	20,00%	
		менее 50 %	0%	
6.4.	Организация участия в районных, краевых, всероссийских праздниках, олимпиадах, конкурсах, ярмарках учебных мест, фестивалях, конференциях и иных творческих проектах, проводимых сторонними организациями	за каждое мероприятие	15%	
6.5.	Подготовка победителей и призеров краевых и всероссийских предметных олимпиад, олимпиад профессионального мастерства, конкурсов и иных творческих проектов	за каждое мероприятие всероссийского и краевого уровня:		
		подготовка призеров	35,00%	
		подготовка победителей	15,00%	
6.6.	Выполнение Колледжем государственного задания по приему обучающихся	100%	40,00%	

Критерии и оценка эффективности деятельности работников КГБ ПОУ ХКВТП

		менее 100%	0,00%	
6.7.	Доля выпускников, получивших диплом с отличием от общего количества выпускников	более 15%	40,00%	
		5% - 15%	10,00%	
		менее 5 %	0,00%	
6.8.	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора Колледжа; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20%	
7.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе		до 300 %	
7.1.	Своевременное и качественное выполнение планов, графиков работы Колледжа	отсутствие замечаний Колледжа	нарушений, руководства	35%
7.2.	Соблюдение сроков и порядка размещения заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных и муниципальных нужд	отсутствие замечаний Колледжа, министерства	нарушений, руководства	40%
7.3.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Колледжа	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, руководства Колледжа, министерства		40%
7.4.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов		40%
7.5.	Своевременная и качественная подготовка зданий Колледжа к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов, приемной комиссии учреждения Колледжа, министерства		40%
7.6.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ согласно содержанию и технологии, предусмотренных в соответствующих нормах	отсутствие замечаний министерства и директора Колледжа		40%
7.7.	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие нарушений		35%
7.8.	Эффективность управленческой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов,		30%

Критерии и оценка эффективности деятельности работников КГБ ПОУ ХКВТП

		<p>поручений, распоряжений, заданий директора Колледжа;</p> <p>-своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации;</p> <p>- правильном ведении деловой документации;</p> <p>-своевременном исполнении контрольных функций;</p> <p>-отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса</p>		
8.	Руководитель УЦ ДПОиТ, менеджер УЦ ДПОиТ		до 300%	
8.1.	Выполнение плана-графика ДПО по проведению курсов	<p>выполнение плана 100 %</p> <p>отклонение от плана более, чем на 30 % (с учетом объективных факторов)</p>	<p>90%</p> <p>70%</p>	
8.2.	Проведение мероприятий по ликвидации дебиторской задолженности	отсутствие или ликвидация задолженностей физических лиц в течение 1 мес. со дня образования	35%	
8.3.	Своевременность заполнения и соответствие предъявляемым требованиям необходимой документации: договора, приказы, личные дела, протоколы	отсутствие замечаний	25%	
8.4.	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	<p>абсолютная успеваемость обучающихся:</p> <p>95% и более</p> <p>менее 95 %</p>	<p>25%</p> <p>5%</p>	
8.5.	Разработка, корректировка, согласование программ профессионального обучения и повышения квалификации	Согласованы с предприятиями 100% программ (период действия программы: не более 2-х лет со дня согласования)	30%	
8.6.	Организация и проведение мероприятий по взаимодействию с СМИ наружная реклама, публикации, объявления, социальные сети	<p>Ежемесячное обновление информации, не менее, чем в 3-х</p> <p>источниках.</p>	30%	
8.7.	Участие в приоритетных проектах Колледжа	- отсутствие замечаний по предоставлению отчетной документации и своевременности выполнения	30%	
8.8.	Выполнение работ по укреплению материально-технической и дидактической базы Колледжа	-разработка, приобретение, не менее 1 дидактической (материальной) единицы	20,00%	

Критерии и оценка эффективности деятельности работников КГБ ПОУ ХКВТП

8.9.	Можно добавить: Удовлетворенность потребителей качеством оказания образовательных услуг	- отсутствие жалоб	15%	
9.	Руководитель центра развития компетенций и лабораторного комплекса		до 300%	
9.1.	Выполнение заявок по неразрушающему контролю	выполнение 100 %	85%	
9.2.	Проведение мероприятий по ликвидации дебиторской задолженности	отсутствие или ликвидация задолженностей физических лиц в течение 1 мес. со дня образования отсутствие или ликвидация задолженностей юридических лиц в течении 2 мес.	40% 20%	
9.3.	Своевременность заполнения и соответствие предъявляемым требованиям необходимой исполнительной документации по неразрушающему контролю	отсутствие замечаний	40,00%	
9.4.	Достижение обучающимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения	абсолютная успеваемость обучающихся: 95% и более менее 95 %	40% 10%	
9.5.	Разработка, корректировка, согласование программ профессионального обучения и повышения квалификации	Согласованы с предприятиями 100% программ (период действия программы: не более 2-х лет со дня согласования)	30%	
9.6.	Участие в приоритетных проектах Колледжа	- отсутствие замечаний по предоставлению отчетной документации и своевременности выполнения	25%	
9.7.	Выполнение работ по укреплению материально-технической и дидактической базы Колледжа	-разработка, приобретение, не менее 1 дидактической (материальной) единицы	25,00%	
9.8.	Можно добавить: Удовлетворенность потребителей качеством оказания образовательных услуг	- отсутствие рекламаций	15%	

Критерии и оценка эффективности деятельности работников КГБ ПОУ ХКВТП

10.	Главный бухгалтер		До 300%	
10.1.	Организация работы по целевому и эффективному расходованию бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	60%	
10.2.	Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, отсутствие штрафов, пени за несвоевременную оплату налогов, сборов	отсутствие задолженности	60%	
10.3.	Своевременный учет и исполнение договорных обязательств	отсутствие замечаний контролирующих органов и министерства	60%	
10.4.	Качество ведения бухгалтерского учета	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов и министерства	40%	
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	40%	
10.5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора Колледжа; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40%	
11.	Бухгалтер, экономист		До 300%	
11.1.	Целевое и планомерное расходование финансовых средств (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний директора Колледжа и главного бухгалтера	70%	
11.2.	Обеспечение своевременного исполнения денежных обязательств перед юридическими и физическими лицами (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний директора Колледжа и главного бухгалтера	70%	
11.3.	Качество ведения бухгалтерского учета (по направлению деятельности)	отсутствие ошибок и замечаний директора Колледжа и главного бухгалтера	65%	
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках и ревизиях финансовой деятельности	45%	
11.4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при:	50%	

Критерии и оценка эффективности деятельности работников КГБ ПОУ ХКВТП

		<ul style="list-style-type: none"> - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора Колледжа; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса 		
12.	Специалист по кадрам		до 300%	
12.1.	Обеспечение высокого уровня организации кадровой и правовой работы в Колледже	Отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках по соблюдению трудового законодательства	50%	
		отсутствие замечаний по ведению документации и делопроизводству	50%	
12.2.	Своевременное и качественное комплектование Колледжа квалифицированными кадрами	уровень укомплектованности Колледжа педагогическими работниками: 100% 90%-99% менее 90%	50% 40% 0%	
12.3.	Обеспечение трудовой дисциплины, снижения потерь рабочего времени, эффективности использования трудового потенциала работников	отсутствие фактов потерь рабочего времени по неуважительным причинам	30%	
		снижение потерь рабочего времени по уважительным причинам	30%	
12.4.	Заключение проверяющих органов по проверке ведения воинского учета и бронирования граждан	удовлетворительно неудовлетворительно	50% 0%	
12.5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: <ul style="list-style-type: none"> - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора Колледжа; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; -правильном ведении деловой документации; - своевременном исполнении контрольных функций; -отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса 	40%	
13.	Заведующая производством		До 300%	
13.1.	Качественная организация бесперебойного питания обучающихся	соблюдение технологии приготовления пищи, качество и разнообразие блюд	85%	
		соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	85%	

Критерии и оценка эффективности деятельности работников КГБ ПОУ ХКВТП

13.2.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов	80%	
13.3.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора Колледжа; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	50%	
14.	Юрисконсульт, специалист по закупкам, секретарь учебной части, секретарь руководителя, лаборант		до 300%	
14.1.	Качественное ведение документации и делопроизводства	отсутствие ошибок и замечаний	75%	
		своевременность доведения входящей информации до адресатов	65%	
14.2.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	качественное и своевременное внесение изменений в базы данных	60%	
		качественный прием и отправка информации по электронной почте	60%	
14.3.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора Колледжа; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40%	
15.	Программист, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		до 300%	
15.1.	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования, программного обеспечения	своевременное представление заявок на оборудование и запасные части, программное обеспечение	50%	
		своевременное оформление технической документации по ремонту технических систем и оборудования	50%	

Критерии и оценка эффективности деятельности работников КГБ ПОУ ХКВТП

		своевременное выполнение работ по устранению неисправностей, возникших в процессе эксплуатации технических систем и оборудования	50%	
15.2.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Колледжа	отсутствие замечаний	45%	
15.3.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие замечаний	45%	
15.4.	Проведение работ по подготовке зданий Колледжа к новому учебному году и отопительному сезону	отсутствие замечаний	40%	
15.5.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: -соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора Колледжа; -своевременном и достоверное предоставление отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; -отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20%	
16.	Специалист по охране труда		до 300%	
16.1.	Соблюдение охраны и условий труда в Колледже	отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников	45%	
		организация проведения специальной оценки условий труда	40%	
		отсутствие нарушений и недостатков, выявленных при проверках	45%	
		организация обеспечения работников Колледжа и обучающихся средствами индивидуальной защиты	40%	
16.2.	Пропаганда вопросов охраны труда	создание и поддержание в актуальном состоянии нормативно-правовой документации по вопросам охраны труда, уголков по охране труда	50%	
		проведение мероприятий по предотвращению производственного травматизма и проф. заболеваемости	50%	
16.3.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора Колледжа; - своевременном и достоверное предоставление отчетности и	30%	

Критерии и оценка эффективности деятельности работников КГБ ПОУ ХКВТП

		информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		
17.	Библиотекарь		до 300%	
17.1.	Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса	ведение работы по формированию и пополнению библиотечного фонда в соответствии с требованиями ФГОС, учебными планами, программами и задачами учебно-воспитательной работы	50%	
		сохранность учебного фонда, обеспечение удовлетворительного состояния учебной литературы	35%	
		качественная и эффективная работа читального зала	35%	
17.2.	Использование информационных компьютерных технологий в трудовой деятельности	создание мультимедийной библиотеки, внедрение электронного каталога	45%	
17.3.	Методическая работа	проведение тематических обзоров учебной, научной, справочной литературы, бесед в учебных группах, оказание помощи классным руководителям (кураторам) в подготовке внеклассных мероприятий	55%	
		оформление тематических выставок	45%	
17.4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий директора Колледжа; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	35%	
18.	Повар		до 300%	
18.1.	Качественная организация бесперебойного питания обучающихся	соблюдение технологии приготовления пищи, качество и разнообразие блюд	90%	
		соответствие готовой продукции нормам согласно калькуляции, соблюдение правил закладки продуктов и выхода готовых блюд	90%	
18.2.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в	отсутствие замечаний и предписаний контролирующих	80%	

Критерии и оценка эффективности деятельности работников КГБ ПОУ ХКВТП

	соответствии с требованиями СанПиН	органов		
18.3.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - своевременном и достоверном предоставлении отчетности и информации; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	40%	
19.	Водитель автомобиля		до 300%	
19.1.	Обеспечение бесперебойной работы транспортного средства	отсутствие дорожно-транспортных происшествий, поломок по вине водителя	100%	
		своевременное техническое обслуживание транспорта	100%	
19.2.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	100%	
20.	Уборщик служебных помещений, дворник		до 300%	
20.1.	Обеспечение санитарно-технического состояния помещения, территории, оборудования	качественная уборка помещений и территории	80%	
20.2.	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, обеспечение сохранности инвентаря	80%	
20.3.	Озеленение помещений и территории учреждения	качественный уход за растениями	50%	
20.4.	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году, праздничным и другим значимым мероприятиям	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	30%	
20.5.	Участие в благоустройстве территории и помещений в период проведения ремонтных работ	качественное и своевременное выполнение разовых поручений	30%	
20.6.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	

Критерии и оценка эффективности деятельности работников КГБ ПОУ ХКВТП

21.	Гардеробщик		до 300%	
21.1.	Создание благоприятных условий для обучающихся	обеспечение бесперебойной работы гардероба	95%	
		обеспечение сохранности имущества, сданного на хранение	90%	
		содержание в чистоте и порядке помещения гардероба	85%	
21.2.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	
22.	Мойщик посуды		до 300%	
22.1.	Обеспечение условий для организации питания обучающихся	качественная и своевременная обработка посуды и инвентаря	55%	
		качественная уборка пищеблока, обеденного зала и других помещений столовой	55%	
		обеспечение первичной обработки продуктов питания	50%	
		качественное проведение генеральных уборок	40%	
22.2.	Обеспечение требований Сан ПиН, Роспотребнадзора	отсутствие нарушений	40%	
22.3.	Рациональное использование материальных запасов	экономное расходование моющих средств, недопущение боя посуды по вине работника	30%	
22.4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя учреждения; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	30%	
23.	Кладовщик		до 300%	
23.1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в складских помещениях	отсутствие замечаний контролирующих органов	80%	
		поддержание чистоты и порядка на складе, в бытовых помещениях	80%	
23.2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности	отсутствие нарушений	55%	
23.3.	Обеспечение сохранности материальных ценностей	отсутствие фактов хищения	50%	
23.4.	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - соблюдении сроков выполнения приказов, поручений, распоряжений, заданий руководителя	35%	

Критерии и оценка эффективности деятельности работников КГБ ПОУ ХКВТП

		учреждения; - правильном ведении деловой документации; - отсутствии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		
--	--	--	--	--

[1] Основанием для начисления стимулирующей выплаты по данным показателям является наличие утвержденных заместителем директора по учебной работе Колледжа учебно-методических материалов, фактически применяемых в учебном процессе в отчетном периоде (контролируется заведующим учебной части). Стимулирующая выплата производится в рамках оплаты труда за текущий месяц

[2] Показатель рассчитывается как средний процент пропуска обучающимися (без уважительной причины) учебных занятий преподавателя. Основанием для начисления стимулирующей выплаты по данному показателю является расчет, производимый заведующим учебной частью по итогам истекшего месяца. Стимулирующая выплата производится в рамках оплаты труда за текущий месяц

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Хабаровский колледж водного транспорта и промышленности»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о премировании работников (далее – Положение) краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский колледж водного транспорта и промышленности» (далее – КГБ ПОУ ХКВТП, Колледж, учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 21.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Хабаровского края от 26.11.2008 № 222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», Постановлением Правительства Хабаровского края от 04.08.2008 № 179-пр «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края», Уставом Колледжа, Коллективным договором, Положением об оплате труда и иными нормативными актами.

1.2. Решение о конкретном виде и размере премии принимает комиссия по премированию работников Колледжа и утверждается директором Колледжа по письменному представлению руководителя структурного подразделения Колледжа.

1.3. Премирование работников по результатам выполнения ими работ – является правом Колледжа и зависит от объемов и качества выполняемых работ в соответствии с установленными критериями премирования.

1.4. Источником выплат премий является фонд оплаты труда, состоящий из бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

2. Виды премиальных выплат работникам

2.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в колледже установлены и могут выплачиваться разовые стимулирующие выплаты по результатам работы за месяц, квартал, 9 месяцев, год:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- за интенсивность труда (за интенсивность работы в период поступления абитуриентов; за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа колледжа; за степень сложности и важности выполнения поставленных задач; уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление; оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника; за увеличение интенсивности работы, связанной с обслуживаем учащихся на платной основе; за подготовку и проведение конференций, семинаров, выставок, спортивных и культурных мероприятий и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью колледжа);
- за высокие результаты работы и качество выполняемых работ (за качественное и в срок выполнение поручений руководителя; за стабильно высокие

показатели результативности работы; за подготовку обучающихся, занявших призовые места в мероприятиях районного, городского, регионального и федерального масштаба; за применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе; за сложность выполняемой работы; за досрочное выполнение объемов текущего и капитального ремонта объектов, установок и оборудования колледжа силами своих работников; за подготовку объектов к зимнему сезону; за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; за успехи в труде, отмеченные приказом учредителя);

- за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ (за проявленную инициативу при решении учебно-воспитательных, производственных и хозяйственных задач и личный вклад в решение задач и другие качественные показатели труда конкретного работника; за выполнение сверхплановых заданий директора; за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки; за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ).

- за другие виды выполненных работ, требующих единовременного материального стимулирования (поощрения) работников;

- за иные виды деятельности, носящие разовый характер и непредусмотренные должностными обязанностями работника.

3. Порядок установления и выплаты премий

3.1. Предложения по премированию каждого работника структурного подразделения готовит руководитель соответствующего подразделения.

3.2. Основанием для издания приказа о назначении премии работнику являются предложения, подаваемые руководителем структурного подразделения с указанием фамилии, имени, отчества и должности премируемого, основания премирования и протокол решения Комиссии по премированию.

3.3. Протокол комиссии по премированию, визируется главным бухгалтером для определения источника выплаты, наличия средств, после чего направляется директору Колледжа для принятия решения с последующим изданием приказа о премировании работника с обязательным ознакомлением под роспись.

3.4. Поощрительные выплаты устанавливаются в абсолютной величине либо в процентах от должностного оклада.

3.5. Премирование по итогам работы за месяц, квартал, 9 месяцев, год направлено на усиление материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении каждым работником своих должностных обязанностей в соответствии с оценкой эффективности и результативности деятельности.

Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки руководителем структурного подразделения результатов труда и личного вклада каждого работника в обеспечение выполнения поставленных задач.

Выплата премии может осуществляться в день выдачи заработной платы за месяц, в котором производится премирование.

Работники не представляются к премированию при:

- несоответствии итогов работы критериям премирования;
- несвоевременном и некачественном выполнении требований должностной инструкции;
- нарушении трудовой дисциплины;
- нарушении трудового законодательства, внутренних локальных нормативных актов, невыполнении приказов (распоряжений), поручений директора Колледжа;
- нарушении правил по охране труда, технике безопасности, противопожарной эксплуатации оборудования.

3.6. По решению комиссии по премированию, работникам Колледжа могут выплачиваться премии в связи с празднованием юбилейных дат, за многолетний, добросовестный труд, в связи с выходом на пенсию за счет внебюджетных источников, при их наличии, согласно приложения № 1 к настоящему положению.

4. Комиссия по премированию

4.1. Комиссия по премированию (далее – Комиссия) создаётся на основании приказа директора Колледжа для обеспечения объективности, гласности при распределении премиального фонда Колледжа в целях коллегиального решения вопросов установления доплат, надбавок и премирования работникам Колледжа.

4.2. В состав Комиссии входят директор, руководители всех структурных подразделений Колледжа и председатель представительного органа Колледжа.

4.3. Состав Комиссии утверждается приказом директора на календарный год.

4.4. В своей работе члены Комиссии руководствуются Трудовым Кодексом РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положениями, регулирующими оплату труда в Колледже, а также настоящим Положением.

4.5. Каждый член Комиссии имеет равные права.

4.6. Каждый член Комиссии имеет право вносить предложения по улучшению работы комиссии, по изменению и дополнению критериев оценки эффективности деятельности работников Колледжа.

4.7. Члены Комиссии рассматривают представления руководителей структурных подразделений на установление премий, подписывают протокол на премиальные выплаты.

4.8. В спорных случаях члены Комиссии приглашают работника Колледжа для установления объективной оценки качества работы.

4.9. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости.

На своих заседаниях Комиссия заслушивает предложения членов Комиссии об установлении премий работникам Колледжа в соответствии с представлениями руководителей структурных подразделений.

При рассмотрении предложений Комиссия руководствуется действующим законодательством и локальными нормативными актами, регулиющими оплату труда работников Колледжа. Комиссия оценивает выполнение работ за отчетный период, результативность, интенсивность, условия и качество труда работников, выполнение показателей в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников.

4.10. По результатам рассмотрения предложений членов Комиссии, на основании представлений руководителей структурных подразделений принимается решение об установлении премий работникам Колледжа.

4.11. Заседание Комиссии считается действительным присутствии не менее 2/3 состава Комиссии.

4.12. Решения Комиссии принимаются после обсуждения открытым голосованием простым большинством голосов.

4.13. В отсутствие председателя, Комиссию возглавляет его заместитель, назначенный приказом о создании комиссии по премированию.

4.14. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем. Данный протокол является основанием для издания приказа о премировании работников Колледжа.

Нумерация протоколов ведется от начала календарного года.

5. Заключительные положения

5.1. Положение о премировании распространяются на всех работников Колледжа.

Приложение № 1
к Положению о премировании
работников КГБ ПОУ ХКВТП

Премияльные выплаты работникам Колледжа
из внебюджетных источников

Основание	Размер выплат
50 лет	От одного до трех должностных окладов, при стаже работы в Колледже более одного года и наличии средств от внебюджетной деятельности
55 лет	
60 лет	
65 лет	
70 лет и т.д.	
К праздничным профессиональным и юбилейным датам	От одного до двух должностных окладов, при наличии средств от внебюджетной деятельности
Выход на пенсию	От одного до трех должностных окладов, при стаже работы в Колледже более 1 (одного) года и наличии средств от внебюджетной деятельности

ПРИЛОЖЕНИЕ № 14
к Положению
об оплате труда работников
КГБ ПОУ ХКВТП

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке, размере и условиях выплаты за работу в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в южных районах Дальнего Востока

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты за работу в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в южных районах Дальнего Востока.

1.2. Указанная выплата вводится в дополнение к процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в южных районах Дальнего Востока (далее – процентная надбавка к заработной плате) и выплачивается работникам, заключившим с государственными организациями края бессрочный или срочный трудовой договор на срок не менее трех лет, не имеющим право на выплату процентной надбавки к заработной плате в максимальном размере. Продолжительность выплаты составляет не более шести лет со дня заключения трудового договора.

1.3. На вводимую стимулирующую выплату начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

2. Порядок начисления выплаты

2.1. Размер выплаты рассчитывается как разница между заработной платой работника с учетом максимального размера процентной надбавки к заработной плате и заработной платой с учетом применения текущего размера процентной надбавки к заработной плате, деленная на суммарное значение районного коэффициента и текущего размера этой надбавки, разделенной на 100, где 100 – коэффициент для перевода процентов в десятичные доли.

Указанный размер выплаты применяется при положительном значении разницы (больше нуля).

2.2. Установление указанной выплаты не является основанием для уменьшения размеров оклада (должностного оклада), тарифной ставки, а также иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, установленных работнику.

Положение
о размерах и порядке выплаты материальной помощи работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский Колледж водного транспорта и промышленности»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о размерах и порядке выплаты материальной помощи работникам (далее – Положение) краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский колледж водного транспорта и промышленности» (далее - Колледж) разработано с целью систематизации и регулирования порядка предоставления материальной помощи работникам Колледжа.

2. Материальная помощь, оказываемая за счет средств краевого бюджета

2.1. Материальная помощь за счет средств краевого бюджета выплачивается работнику Колледжа в размере должностного оклада (месячной тарифной ставки) по их личному заявлению к отпуску, либо в конце года.

2.2. Работникам, проработавшим в Колледже менее 6 (шести) месяцев, материальная помощь не выплачивается.

2.3. Работнику, отработавшему на день подачи заявления об оказании ему материальной помощи менее года в Колледже, материальная помощь может быть выплачена за фактически отработанное им время в календарном году, за который выплачивается материальная помощь. Работникам, из числа преподавателей, материальная помощь выплачивается за отработанный учебный год.

2.4. Решение об оказании материальной помощи принимает директор Колледжа.

3. Материальная помощь, оказываемая за счет средств от приносящей доход деятельности

3.1. Материальная помощь оказывается за счет средств, от приносящей доход деятельности, направленной Колледжем на оплату труда работников из внебюджетных источников (при наличии экономии средств).

3.2. Материальная помощь выплачивается работникам Колледжа, отработавшим не менее 1 (одного) года по их заявлению, в следующих случаях:

- смерть близких родственников (при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи, свидетельство о смерти) до 3-х окладов;
- смерть работника (работавшего или уволенного), (при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельства о рождении, свидетельства о браке и т.д.) до 3-х окладов;
- тяжелой болезни, операции (по данному направлению материальная помощь оказывается при предоставлении соответствующих документов лечебного учреждения) до 2-х окладов;
- чрезвычайные обстоятельства (факт ЧО и размер ущерба должны подтверждаться документами, выданными соответствующей организацией) до 3-х окладов;

-иные случаи, ведущие к отягощению материального положения до 2-х окладов.

3.3. Все выплаты производятся при наличии средств от внебюджетной деятельности.

3.4. Решение об оказании материальной помощи принимает директор Колледжа на основании заявления работника с указанием причин и комплектом документов, подтверждающий факт события, в связи с которым выделяется материальная помощь.

Решение директора Колледжа оформляется приказом.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению
об оплате труда работников
КГБ ПОУ ХКВТП

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ЕЖЕМЕСЯЧНОГО ДЕНЕЖНОГО
ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО (КУРАТОРСТВО)
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ КГБ ПОУ ХКВТП**

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам организации (далее - вознаграждение), реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

1.2. Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) предоставляются педагогическим работникам государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим руководство в группах очной и очно-заочной формы обучения, проходящих обучение за счет средств бюджета.

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

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

2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения

2.1. Софинансирование расходных обязательств на выплату районных коэффициентов к вознаграждению за классное руководство, установленных нормативными правовыми актами Хабаровского края, осуществляется за счет средств краевого бюджета.

2.2. За счет средств федерального бюджета выплачиваются:

1) вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам организации, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления кураторства (классного руководства) в двух и более группах), в размере:

- 5 тыс. рублей в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более;

- 10 тыс. рублей в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек;

2) часть отпускных, начисленная с суммы выплаченного вознаграждения, учтенного в расчете средней заработной платы.

2.3. При определении размера вознаграждения учитываются установленные трудовым законодательством Российской Федерации отчисления по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование и обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи

с материнством, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, а также с учетом страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) и районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с особыми климатическими условиями и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также за работу в других районах (местностях) с особыми климатическими условиями.

2.4. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство), указанная в подпункте 1 пункта 2.2 настоящего раздела, выплачивается дополнительно к установленным компенсационным выплатам (доплатам) за выполнение функций классного руководителя (куратора).

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

2.5. На период вакансии педагогического работника ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) может устанавливаться иному сотруднику, имеющему соответствующую педагогическую квалификацию.