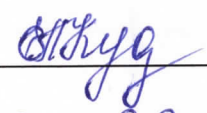


УТВЕРЖДАЮ

Директор КГПОБУ «Камчатский педагогический колледж»

 Е.А. Кудрявцева

«10»

09

2025



ПРИНЯТО

Решением Общего собрания работников КГПОБУ «Камчатский педагогический колледж»

Протокол от «10» 09 2025

№ 4

**Положение о системе оплаты труда работников
краевого государственного профессионального образовательного
бюджетного учреждения
«Камчатский педагогический колледж»
(КГПОБУ «Камчатский педагогический колледж»)**

Настоящее Положение о системе оплаты труда работников краевого государственного профессионального образовательного бюджетного учреждения «Камчатский педагогический колледж», разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Постановлением Правительства Камчатского края от 22 апреля 2013 г. N 161-П "Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования Камчатского края» и Постановлением Правительства Камчатского края от 21 июля 2008 г. N 221-П "О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края"

1. Общие положения

1. Настоящее Положение включает в себя:

1) рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - ПКГ);

2) перечень выплат компенсационного характера, а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к основным окладам (основным должностным окладам, основным ставкам заработной платы) и иные выплаты стимулирующего характера за счет средств краевого бюджета и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и критерии их установления;

3) условия оплаты труда руководителя КГПОБУ «Камчатский педагогический колледж» (далее - учреждения), заместителей руководителей учреждения, главного бухгалтера.

2. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также

на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ, основные оклады (основные должностные оклады, основные ставки заработной платы) работников учреждения, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

2) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня выплат компенсационного характера, устанавливаемого настоящим положением;

5) перечня выплат стимулирующего характера, устанавливаемого настоящим положением.

5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников, а также служащих и рабочих данного учреждения.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и требованиям, установленным единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

6. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение образовательного процесса в части оплаты труда работников, предусматриваемый учреждениям краевым бюджетом, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями государственных услуг.

8. Заработная плата работника учреждения зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

9. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты

труда учреждения и перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, устанавливаются приказом Министерства образования Камчатского края.

10. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Камчатского края и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Камчатского края, Министерства образования Камчатского края.

11. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

12. В случае изменения в течение финансового года объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, и (или) численности работников учреждения, осуществляется перерасчет расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений по ПКГ по должностям служащих и профессиям рабочих

13. Рекомендуемые размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приложением 1 к настоящему положению.

14. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) руководящих и педагогических работников учреждений, исходя из которых исчисляется заработная плата руководящих и педагогических работников учреждений, определяются путем применения повышающих коэффициентов к основному окладу (основному должностному окладу, основной ставке заработной платы).

15. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, специфики работы устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему положению.

16. В оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) педагогических работников учреждений включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

17. При начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) применяется оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) руководящих и педагогических работников, определенный в соответствии с частями 14 и 16 настоящего раздела.

18. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

19. Работникам учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

21. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

22. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

23. Выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются для руководителя учреждения Министерством образования Камчатского края в пределах средств на оплату труда, утвержденных законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период, с учетом результатов его деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению.

Условия и порядок премирования руководителя учреждения распространяются на должностных лиц, временно назначенных исполнять обязанности руководителя учреждения.

Во время исполнения обязанностей руководителя учреждения указанные должностные лица не вправе самостоятельно, без согласования с Министерством образования Камчатского края, устанавливать размер премирования по основной замещаемой ими должности.

24. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

С учетом условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы.

Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера

учреждения устанавливаются трудовыми договорами в соответствии с коллективными договорами, локальными актами учреждений.

26. Уровень оплаты труда руководителя учреждения не может быть ниже уровня оплаты труда заместителя руководителя и главного бухгалтера.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

27. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) при сверхурочной работе;

б) при работе в ночное время;

в) при совмещении профессий (должностей);

г) при расширении зон обслуживания;

д) при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

е) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

ж) за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность среднего профессионального образования, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения (далее - дополнительная работа, не входящая в прямые должностные обязанности педагогических работников);

3) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

28. К дополнительной работе, не входящей в прямые должностные обязанности педагогических работников, относится работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, учебными мастерскими, руководству предметными цикловыми комиссиями (далее ПЦК), дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством и другими видами работ, выполнением обязанностей заместителя, заместителя руководителя учреждения, не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

29. Размеры, порядок и условия выплат, указанных в части 28 настоящего раздела, определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

30. Размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Повышение оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, реализуется с учетом положений части 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в

отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда".

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, повышение оплаты труда работникам учреждения не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом требований настоящей части и мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

31. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры доплат за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников не должны превышать 20 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) по каждому виду работ и устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему положению. Конкретные размеры и сроки, на которые данные доплаты устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

33. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, работавшим в выходные или нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

34. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

35. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

- 1) районные коэффициенты;
- 2) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Камчатского края.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

36. Работникам учреждений могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы):

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

2) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет;

3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ;

4) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук;

5) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за наличие квалификационных категорий "педагог-наставник" и (или) "педагог-методист";

6) выплата стимулирующего характера к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за наличие ведомственной награды - почетное звание, нагрудный знак, знак отличия.

37. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), предусмотренных частью 36 настоящего раздела, принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда, установленного учреждению Министерством образования Камчатского края, в пределах средств на оплату труда, утвержденных законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах в соответствии с частями 38 - 41² настоящего раздела.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

38. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) - 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

39. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет:

- 1) при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,2;
- 2) при выслуге лет свыше 5 лет - 0,3.

40. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы, установленный в соответствии с приложением 2 к настоящему положению.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

41. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ и его размер устанавливается на основании решения комиссии по стимулированию труда работников КГПОБУ «Камчатский педагогический колледж» (далее комиссия по стимулированию) в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ - 0,5.

42. Комиссия по стимулированию оценивает эффективность труда работников на основании предоставленных документов: оценочных листов, листов самоанализа, в соответствии с приложением 4 к настоящему положению и представлений (служебные записки, ходатайства) руководителей структурных подразделений. Оценка эффективности труда выставляется в баллах. В случае, если необходимые документы в распоряжение комиссии по стимулированию не предоставлены до

проведения заседания, оценка эффективности труда не производится и персональный повышающий коэффициент работнику не устанавливается.

43. В случае если на момент проведения заседания комиссии по стимулированию работник отстранен от работы по причине временной нетрудоспособности, и не предоставил документы (или в отношении него не были предоставлены документы), необходимые для работы комиссии по стимулированию, оценка эффективности его труда в соответствующем периоде проводится на следующем заседании комиссии по стимулированию после предоставления работником листа нетрудоспособности.

44. Дата проведения заседания комиссии по стимулированию сообщается работникам председателем комиссии по стимулированию не позднее, чем за три рабочих дня до проведения заседания. Работники, в отношении которых комиссия по стимулированию проводит оценку эффективности труда, имеют право присутствовать на заседании Комиссии по стимулированию.

45. В случае несогласия с решением комиссии по стимулированию работник вправе обратиться за разъяснениями к председателю комиссии по стимулированию. В случае несогласия работника с полученными разъяснениями он вправе инициировать по данному вопросу заседание комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

46. Выплаты стимулирующего характера к окладу педагогических работников устанавливаются комиссией по стимулированию ежемесячно на основании оценки эффективности их работы в предыдущем оцениваемом периоде в соответствии с критериями, изложенными в листе самоанализа, в соответствии с приложением 4 к настоящему положению. Листы самоанализа подготавливаются педагогическими работниками самостоятельно, согласуются заведующими отделений и предоставляются в распоряжение комиссии по стимулированию.

47. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за интенсивность и качество работ не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

48. Выплаты стимулирующего характера за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук устанавливаются при условии соответствия ученой степени направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Рекомендуемые предельные размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за наличие ученой степени:

- при наличии ученой степени доктора наук - 0,2;
- при наличии ученой степени кандидата наук - 0,1.

49. Выплаты стимулирующего характера за наличие квалификационных категорий "педагог-наставник" и (или) "педагог-методист" устанавливаются при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью.

Рекомендуемый предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за наличие квалификационных категорий "педагог-наставник" и (или) "педагог-методист" - 0,3.

50. Выплаты стимулирующего характера за наличие ведомственной награды - почетное звание, нагрудный знак, знак отличия к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) - 0,05.

51. В целях поощрения работников за выполненную работу труда устанавливаются следующие виды премий:

1) премия к праздничным датам (День защитника Отечества, Международный женский день, День учителя, юбилей учреждения);

2) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

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

4) премия за образцовое качество выполняемых работ;

5) премия к юбилейной дате сотрудника;

6) премия за многолетний и добросовестный труд.

52. Премирование осуществляется по решению комиссии по стимулированию в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

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

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

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

53. Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год устанавливается по следующим основаниям:

- участие работника в особо срочных работах, работах повышенной важности;
- по итогам участия работника в подготовке и проведении массовых мероприятий;

- за продемонстрированные стабильно высокие результаты трудовой деятельности;

- за выдающиеся достижения в ходе трудовой деятельности.

54. Период, за который выплачивается премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, конкретизируется в положении об оплате работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы.

Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие рассчитывается не позднее 15 числа следующего месяца, или не позднее 15 числа следующего месяца после окончания квартала или полугодия на основании критериев, выплата премии производится в ближайшую выплату заработной платы.

55. Размеры выплат стимулирующего характера, предусмотренные частью 51

настоящего раздела, определяются с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждения, критерии оценки результата и качества работы на основании решения комиссии по стимулированию и зависит от наличия дисциплинарных взысканий.

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

57. Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

58. Депремирование применяется только к регулярным премиям:

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- за образцовое качество выполняемых работ.

59. Премия к юбилейной дате работника выплачивается по достижению возраста 50-ти лет, далее каждые 10 лет, максимальный размер премии – 20 000 рублей.

60. Премия за многолетний и добросовестный труд выплачивается единовременно при выходе работника на пенсию.

Рекомендуемый размер премии не должен превышать при наличии стажа работы, дающего право на получение премии за многолетний и добросовестный труд:

- для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров - не менее 15 лет - 1 должностной оклад (ставку заработной платы), не менее 20 лет - 2 должностных окладов (ставок заработной платы);

2- для иных работников - не менее 15 лет - 3,1 должностного оклада (ставки заработной платы), не менее 20 лет - 4,7 должностных окладов (ставок заработной платы).

61. В стаж работы, дающий работнику право на получение премии за многолетний и добросовестный труд, засчитываются периоды трудовой деятельности в государственных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, подведомственных исполнительным органам Камчатского края, Камчатской области, Корякского автономного округа, и в муниципальных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания в Камчатском крае, Камчатской области, Корякском автономном округе.

62. Педагогическим работникам учреждения, имеющим государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная

доплата в порядке и размерах, утвержденных постановлением Правительством Камчатского края.

63. Специалистам, окончившим профессиональные образовательные организации или образовательные организации высшего образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам, ставке заработной платы).

64. Право на установление надбавок сохраняется за специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома о среднем профессиональном образовании или о высшем образовании. Надбавки специалистам оформляются приказом руководителя учреждения.

65. Надбавки устанавливаются в следующих рекомендуемых размерах: в первый и второй год работы в размере 50 процентов, в третий год работы - 40 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

66. Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатных расписаниях) и финансируются за счет ассигнований, выделяемых из краевого бюджета на оплату труда работников учреждения.

6. Другие вопросы оплаты труда

67. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

68. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения при поступлении заявления от работника может быть выплачена материальная помощь (из средств из приносящей доход деятельности) по следующим основаниям:

- в связи с рождением или усыновлением ребенка (предоставляется копия свидетельства о рождении или Постановления об установлении опеки);
- в связи с бракосочетанием (предоставляется копия свидетельства о браке);
- в связи с похоронами родных и близких (одного из супругов, родителей/усыновителей, детей, родных братьев и сестер, дедушек, бабушек, внуков, в таких случаях предоставляется копия свидетельства о смерти и документы, подтверждающие родство).

69. С заявлением об оказании материальной помощи может обратиться родственник умершего сотрудника.

70. Также по решению комиссии по стимулированию работнику по его заявлению и предоставлению подтверждающих документов, может быть оказана материальная помощь по основаниям, не указанным в п. 68 настоящего раздела, но признанным достаточными для выплаты.

Приложение 1
к Положению
о системе оплаты труда работников
КГПОБУ «Камчатский педагогический колледж»

**Размеры
основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы)
работников КГПОБУ «Камчатский педагогический колледж»**

1. Административно - управленческий персонал

1	Директор	44 121,00
2	Главный бухгалтер	39 709,00
3	Заместитель директора по учебной работе	39 709,00
4	Заместитель директора по воспитательной работе	39 709,00
5	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	39 709,00
6	Заместитель директора по безопасности	30 885,00
7	Заместитель директора по учебно - методической работе	30 885,00
8	Заведующий отделением	11 221,00

2. Педагогический персонал

1	Руководитель физического воспитания	9 757,00
2	Педагог - психолог	9 495,00
3	Методист	9 495,00
4	Руководитель Регионального центра развития движения "Абилимпикс"	11 221,00
5	Методист Регионального центра развития движения "Абилимпикс"	9 495,00
6	Социальный педагог	9 243,00
7	Педагог - организатор	9 243,00
8	Преподаватель - организатор основ безопасности и защиты Родины	9 757,00
9	Воспитатель	9 495,00
10	Преподаватель	9 757,00
11	Педагог дополнительного образования	9 243,00
12	Педагог дополнительного образования (вожатый)	9 243,00
13	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.	9 757,00

3. Вспомогательный персонал

1	Зам. главного бухгалтера	10 685,00
2	Ведущий бухгалтер	9 776,00
3	Специалист по кадрам	8 346,00
4	Юрисконсульт	8 346,00
5	Контрактный управляющий	9 888,00
6	Заведующий библиотекой	11 989,00

7	Инженер по автоматизированным системам управления производством	8 346,00
8	Программист	6 909,00
9	Техник по обслуживанию компь. техники	4 852,00
10	Библиотекарь	7 593,00
11	Заведующий складом	5 719,00
12	Комендант общежития	4 852,00
13	Архивариус	5 395,00
14	Дежурный по режиму	5 719,00
15	Секретарь - делопроизводитель	5 395,00
16	Секретарь учебной части	5 719,00
17	Секретарь заочного отделения	5 395,00
18	Секретарь приемной комиссии	5 395,00
20	Диспетчер образовательного учреждения	4 860,00
21	Гардеробщик	4 398,00
22	Водитель автобуса	8 346,00
23	Водитель легкового транспорта	4 852,00
24	Электрик	8 346,00
25	Слесарь - сантехник	8 346,00
26	Слесарь - электрик	8 346,00
27	Кастелянша	4 398,00
28	Рабочий по комплексному обслуж. здания	4 852,00
29	Уборщик территории	4 398,00
30	Уборщик служебных помещений	4 398,00

4. Центр дистанционного образования (ЦДО)

4.1. Административно - управленческий персонал

1	Заведующий отделением	11 221,00
---	-----------------------	-----------

4.2. Педагогический персонал

1	Педагог - психолог	9 495,00
2	Методист	9 495,00
3	Учитель -дефектолог	9 757,00
4	Учитель	9 757,00
5	Педагог дополнительного образования	9 243,00

4.3. Вспомогательный персонал

1	Инженер программист	6 909,00
2	Секретарь центр	5 395,00
3	Инженер электроник	6 909,00

Приложение 2
к Положению
о системе оплаты труда работников
КГПОБУ «Камчатский педагогический колледж»

**Размеры
повышающих коэффициентов к основным окладам (основным должностным окладам,
основным ставкам заработной платы) работников КГПОБУ «Камчатский педагогический
колледж»**

N п/п	Наименование повышающих коэффициентов	Основание для установления коэффициента	Размеры повышающих коэффициентов:	
			для руководящих работников	для педагогических работников
1	2	3	4	5
1.	Коэффициент уровня образования *	Наличие высшего образования	-	1,20
		Наличие среднего профессионального образования	-	1,10
		Наличие среднего общего образования	-	1,00
2.	Коэффициент стажа педагогической работы (за исключением стажа работы в должности методиста, заведующего методическим кабинетом, старшего методиста)	Наличие стажа педагогической работы: более 15 лет	-	1,40
		от 10 до 15 лет	-	1,37
		от 5 до 10 лет	-	1,27
		от 2 до 5 лет	-	1,17
		от 0 до 2 лет	-	1,00
3.	Коэффициент квалификации *	Наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории		1,40
		первой квалификационной категории	-	1,20
4.	Коэффициент стажа работы в должности методиста, заведующего методическим кабинетом, старшего методиста	Наличие стажа работы в должности методиста (заведующего методическим кабинетом, старшего методиста)		
		более 6 лет	-	1,3
		от 3 до 6 лет	-	1,2
		до 3 лет	-	1,0
5.	Коэффициент специфики работы **	Тип 1 ***	1,25	1,25
		Тип 2 ***	1,20	1,20
		Тип 3	1,15	1,15
		Тип 4 ***	Размер коэффициента определяется приказом Министерства образования Камчатского края с учетом специфики работы учреждений	

Приложение 3

Размеры доплат за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников

1. работа по классному руководству (кураторство) – ежемесячно в процентном отношении от общего количества студентов (учащихся) в группе, без находящихся в академическом отпуске исходя из расчета от 25 студентов (учащихся) и выше в размере 8% от ставки оплаты труда;
2. проверка письменных работ (тетрадей) преподавателями СПО – ежемесячно в процентном отношении:
 - общеобразовательные дисциплины (русский язык, литература, русский язык и культура речи, русский язык и культура речи профессиональной коммуникации педагога, основы каллиграфического письма) в размере 8% от ставки оплаты труда;
 - общеобразовательные дисциплины (математика, химия, физика, информатика, иностранный язык) и социально-гуманитарным и экономическим дисциплинам, дисциплинам медико-биологического цикла, методике естествознания, методике математики, методике русского языка в размере 5% от ставки оплаты труда;
3. проверка письменных работ (тетрадей) учителями Центра дистанционного образования – ежемесячно в процентном отношении на часы основного образования в размере 8% от ставки оплаты труда;
4. заведование кабинетами – ежемесячно в процентном отношении:
 - кабинеты информатики (№№ 203, 212) в размере 8% от базового оклада преподавателя;
 - остальные кабинеты в размере 5% от базового оклада преподавателя;
5. заведование мастерскими – ежемесячно в процентном отношении в размере 10% от базового оклада преподавателя;
6. руководство предметными цикловыми комиссиями – ежемесячно в процентном отношении в размере 8% от ставки оплаты труда.

Приложение 4
к Положению
о системе оплаты труда работников
КГПОБУ «Камчатский педагогический колледж»

Листы самоанализа педагогических работников

Лист самоанализа преподавателя (включая преподавателей ЦДО) Камчатского педагогического колледжа

	ФИО						
	Оцениваемый период	С..... ПО 2025 г.					

№ п/п	Наименование критерия	Что оценивается	Комментарии	Описание работы по критерию	% (или диапазон) за показатель		% показатель по критерию
1.	Показатели деятельности, характеризующие преподавателя как профессионала, личные достижения						
1.1.	Оценка качества работы при проведении мероприятий различных уровней: – наличие поощрений за качественную работу от ведомств, администраций, государственных органов, учреждений	муниципальный уровень	Оценивается: Документ, подтверждающий оценку (без учета количества) Указать: от кого, за что, дату документа, дату вручения (копия прилагается)		Очная форма 5 %	Заочная форма 1,5 %	
региональный уровень				7,5 %	3,5 %		
федеральный (всероссийский) и международный уровень				10 %	5 %		
1.2.	Участие в конкурсах профессионального мастерства (методических и педагогических): участие	муниципальный уровень,	Оценивается: каждое мероприятие. Указать: название конкурсного мероприятия, дату, описание участия (подтверждающий документ прилагается)		2,5 %		
региональный уровень				5 %			
федеральный (всероссийский) уровень				7,5 %			
1.3.	Участие в конкурсах профессионального мастерства (методических и педагогических): победа, призовое место	муниципальный уровень	Оценивается: каждое мероприятие (без учета количества) Указать: название конкурсного мероприятия, дату,		5 %		
региональный уровень				10 %			

		федеральный (всероссийский), международный уровень	результат (подтверждающий документ прилагается)		12,5 %		
1.4.	Распространение опыта в педагогическом сообществе (в т.ч. дистанционные конкурсы методических разработок), приобретенного посредством: – обучения на курсах повышения квалификации; – участия в конференциях; – прослушивания семинаров, вебинаров, лекций и др.		Оценивается: каждое мероприятие (очная форма) (без учета количества) Указать: название темы, длительность по времени (минут, часов), дату, контингент		Дист. форма	Очная форма	
					1,5 %	2,5 %	
1.5.	Социальное взаимодействие педагога, при условии организации и участия в мероприятиях, не входящих в функционал классного руководителя	Взаимодействие с иными учреждениями, организациями при подготовке учебных или массовых мероприятий, подготовке и реализации проектов	ОСНОВАНИЕ: Приказ ОУ Оценивается: взаимодействие с каждой организацией Указать: наименование мероприятия, наименование учреждения, описание работы в рамках социального взаимодействия		2,5 %		
					2,5 %		
	<u>для преподавателей</u> <u>ОФК</u>	муниципальный уровень, региональный уровень	<u>ОСНОВАНИЕ:</u> <u>Приказ ОУ</u> Оценивается: взаимодействие с каждой организацией (включая Судейство, волонтерство) Указать: наименование мероприятия, наименование учреждения, наличие подтверждающих документов для обеспечения Судейства		2,5 %		
		Взаимодействие с иными учреждениями, организациями при подготовке учебных или массовых мероприятий (без наличия Договора <u>оплаты на безвозмездной основе</u>)					
1.6.	Участие в Просветительских мероприятиях: акции, тестирование, диктанты, марафоны и т.п.	региональный уровень	Оценивается: Участие в мероприятиях (без учета их количества) Указать: название мероприятия, дату; количество		от 1 чел. до 10 чел = 0,5% от 11 чел. до 20 чел = 1,5% от 21 чел. до 30 чел = 2,5% от 31 чел. до 50 чел =		

			привлеченных обучающихся (участников) с указанием учебных(ой) групп(ы).		3,5% от 51 чел. и выше =5%			
1.7.	Участие в обеспечении мероприятий в качестве ответственного исполнителя , проводимых ОУ (без наличия совмещения, предполагающего выполнение данной работы):. Участие в обеспечении иных мероприятий (по ходатайству сторонних Организаций, поступивших в адрес администрации Пед.колледжа; или по согласованию с Администрацией колледжа)	Уровень ОУ	ОСНОВАНИЕ: <u>Приказ ОУ</u> Оценивается: каждое мероприятие при наличии организацион-ных документов (приказ по ОУ). Указать: название мероприятия, дату; описание участия		1,5 %			
		муниципальный уровень			2,5 %			
		региональный уровень			5 %			
		федеральный уровень			7,5 %			
2. Достижения учащихся (во всех пунктах раздела в обязательном порядке указываются фамилии и инициалы учащихся)								
2.1.	Работа по подготовке обучающихся к участию в конкурсных творческих и научно-методических мероприятиях: <u>Победа, призовое место</u> (Р.с. Кол-во и качество конкурсных мероприятий будет оцениваться)	Уровень ОУ	Оценивается: количество мероприятий (без учёта их кол-ва и числа участников) Указать: название мероприятия, дату + подтверждающие документы (свидетельства, сертификаты, протоколы, приказы и т.п.). Примечание: рассматривается только достижения обучающихся,	Для всех преподават.			Для преп. ЦДО	
		муниципальный уровень		Дист.	Заочно	Очно	Дистанц.	Очно
		региональный уровень		-	-	2,5 %		
		федеральный (всероссийский), международный уровень		-	2,5%	5%	2,5%	10%
				2,5 %	5%	7,5 %	2,5%	7,5%
	<u>для преподавателей</u> <u>ОФК</u> <u>Победа, призовое место</u> (Р.с. Кол-во и качество конкурсных мероприятий будет оцениваться)	региональный уровень	Оценивается: количество мероприятий (только ОЧНО) (без учёта числа участников) Указать: название мероприятия, дату + подтверждающие документы (Свидетельства, Дипломы, Протоколы, Приказы) Примечание: рассматривается только достижения обучающихся,	I	место	7,5 %		
				II	место	5%		
		III		место	5%			
		федеральный (всероссийский),		I	место	12,5 %		
				II	место	7,5 %		
				III	место	7,5 %		
2.2.	Работа по подготовке	Уровень ОУ	Оценивается: количество мероприятий	-	-	-	1,5%	2,5%

10

	обучающихся к участию в конкурсных творческих и научно-методических мероприятиях: <u>участие</u>	муниципальный уровень	без учёта их кол-ва и числа участников) Указать: название мероприятия, дату + подтверждающие документы (свидетельства, сертификаты, протоколы, приказы и т.п.). Примечание: рассматривается только участие обучающихся,		-	-	1,5%	1,5%	2,5%	
		региональный уровень				2,5%	2,5%	7%	5%	
		федеральный (всероссийский), международный уровень				2,5%	2,5%	2,5%	7,5%	
	<u>для преподавателей</u> <u>ОФК</u> <u>участие</u>	муниципальный и региональный уровень	Оценивается: количество мероприятий без учёта их кол-ва и числа участников) Указать: название мероприятия, дату + подтверждающие документы (Свидетельства, Протоколы, Приказы) Примечание: рассматривается только участие обучающихся,		2,5%					
3.	Развитие системы образования, инфраструктуры образовательного процесса									
3.1.	Инновационная работа	Участие в подготовке и реализации инновационных проектов	ОСНОВАНИЕ: <u>Приказ ОУ</u> Указать: характер работы в оцениваемом периоде по представлению руководителя проекта + подтверждающий документ		Очная форма					
					7,5 %					
3.2.	Разработка (создание) Рабочих программ по ОУП, УД, МДК (в т.ч. Практике), согласованной с методической службой колледжа (зам. директора по УМР)		ОСНОВАНИЕ: <u>Приказ ОУ</u> Оценивается: каждый документ Указать: название документа(ов)		до 2,5% за каждую (единовременно)					
	Работа в группе по рецензированию Рабочих программ по ОУП, УД, МДК				5%					
3.3.	Участие в работе органов общественного управления	Работа в качестве члена Наблюдательного совета, Управляющего совета, Комиссии по стимулированию труда, действующих на основании локальных актов ОУ	ОСНОВАНИЕ: <u>Приказ ОУ</u> Оценивается: участие в заседаниях в отчетный период (за каждое заседание)		2,5 %					

4.	Информационное обеспечение деятельности					
4.1.	Публикация материалов в печатных и электронных изданиях с присвоенным номером УДК, ББК либо периодических изданиях, имеющих лицензию на образовательную деятельность	муниципального, регионального уровня	Оценивается: каждый материал. Указать: выходные данные размещенной (опубликованной) информации в соответствии с ГОСТ Р7.0.5–2008		5 %	
		федерального уровня			7,5 %	
		отдельным изданием (как автор или соавтор, член авторского коллектива)			10 %	
4.2.	Подготовка материалов для Публикации информации о проведенных мероприятиях в Медиацентре колледжа		Оценивается: публикация (кроме комментариев) (без учёта кол-ва) Указать: ссылки на размещенную информацию		1,5 %	
5.	Показатели, оцениваемые администрацией Организации					
5.6.	Участие в выполнении сложных и срочных работ. Решение ситуативных проблем Организации, включая работу, выходящую за пределы должностных обязанностей.		Оценивается: каждый случай по представлению руководителя ОУ, руководителя подразделения. Указать: характеристику работ, объём, временные затраты		2,5 % - 10 %	
					5 % - 15 %	
ИТОГО:						

«Согласовано» « ____ » _____ 2025 г.

Ответственное лицо

(подпись)

(ФИО)