Министерство образования, науки и молодёжи Республики Крым
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Республики Крым
«Крымский многопрофильный колледж»
(ГАПОУ РК «КМК»)

УТВЕРЖДЕНО:
приказом директора
ГАПОУ РК«КМК»
от 30августа2019г.№ 189
введено в действие
приказом директора
ГАПОУ РК «КМК»
от 30августа 2019 г. № 189

ПОЛОЖЕНИЕ № 10
О системе оплаты труда работников
Версия:2.1

РАССМОТРЕНО:
Общим собранием трудового коллектива
Протокол № 3
от «30» 08 2019 г.

Симферополь, 2019

	Должность	*Фамилия/ Подпись*	*Дата*
Разработал	Начальник отдела правового и кадрового обеспечения	*Алексеева Л.А./*	*29.08.2019*
Согласовано	Председатель профсоюзного комитета	*Богучарская О.В./*	*29.08.2019*

Положение о системе оплаты труда работников

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Назначение и область применения..... 3
2. Нормативное обеспечение..... 3
3. Общие положения..... 3
4. Фонд оплаты труда..... 6
5. Формирование заработной платы руководителя Колледжа, его заместителей, главного бухгалтера..... 6
6. Формирование окладов (должностных окладов) работников колледжа, кроме руководителя, его заместителей, главного бухгалтера..... 8
7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера..... 9
8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера..... 10
9. Социальные выплаты..... 15
10. Почасовая оплата труда..... 16
11. Заключительные положения..... 16

Приложения:

Приложение 1..... 17
Приложение 2..... 18
Приложение 3..... 20
Приложение 4..... 21
Приложение 5..... 25
Приложение 6..... 26
Приложение 7..... 27
Приложение 8..... 29
Приложение 9..... 30
Приложение 10..... 31
Приложение 11..... 32
Приложение 12..... 33
Приложение 13..... 34
Приложение 14..... 38
Приложение 15..... 39
Информационный лист..... 41
Лист регистрации изменений..... 42
Лист ознакомления..... 43

Положение о системе оплаты труда работников

1. Назначение и область применения

1.1. Предметом регулирования Положения о системе оплаты труда работников (далее - Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Крымский многопрофильный колледж» (далее – Колледж) и порядок ее применения.

2. Нормативное обеспечение

2.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом внесенных изменений),
- Бюджетным кодексом Российской Федерации (с учетом внесенных изменений),
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с учетом внесенных изменений),
- Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым» (с учетом внесенных изменений),
- Постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым и установлении выплат стимулирующего характера» (с учетом внесенных изменений),
- Постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (с учетом внесенных изменений),
- Постановлением Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 г. № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» (с учетом внесенных изменений).

3. Общие положения

3.1. Положение определяет размер и условия оплаты труда работников Колледжа.

3.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с Колледжем, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

молодой специалист – педагогический работник Колледжа в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте в соответствии с Приложением 15к настоящему Положению;

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) – фиксированные размеры оплаты труда работников Колледжа за исполнение должностных обязанностей, предусмотренные трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы;

комиссия – комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, действующая на основании Положения о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

оценочный лист – перечень критериев, отражающих результаты профессиональной деятельности работника.

компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда вповышенном размере работникам Колледжа, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников Колледжа к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

социальные выплаты – выплаты, связанные с предоставлением работникам материальной помощи на оздоровление.

3.3. Система оплаты труда работников Колледжа включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением. Настоящее Положение принимается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитетаКолледжав соответствии с нормами трудового законодательства.

3.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов; обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531 (с учетом внесенных изменений);
- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530 (с учетом внесенных изменений);
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; мнения представительного органа работников;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);
- настоящего Положения.

3.5. Размер оплаты труда работников устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда Колледжа (ФОТ).

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

3.7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работника образовательной организации должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия – действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (ОКПДТР, ЕКС, ЕТКС и пр.).

Работники Колледжа подразделяются наосновной, вспомогательный и административно-управленческий персонал.

Основной персонал Колледжа– работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом целей деятельности Колледжа, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Колледжа - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом целей деятельности Колледжа, включая обслуживание зданийи оборудования.

Административно-управленческий персонал Колледжа - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

3.8. Штатное расписание Колледжа утверждается директором в пределах ФОТи включает в себя наименования структурных подразделений, должности служащих и профессий рабочих, их должностные оклады и штатную численность.Штатное расписание Колледжа отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.

3.9. Директор Колледжа несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

3.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

3.11. Месячная заработная плата работников Колледжа, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

3.12. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, научных работников, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

3.13. Оплата труда работников производится в пределах ФОТ, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке Колледжу из бюджета Республики Крым, и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. При этом система оплаты труда работников подразделений, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

3.14. Оплата труда работников в Колледже устанавливается с учетом мнения профсоюзного комитета Колледжа.

3.15. Оплата труда работников, занятых посовместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности,

занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3.16. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.17. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.18. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в приложения 1, 2, 4, 5, 6 к настоящему Положению, утвержденным профессиональным стандартам, наименование должностейи профессий, указанных в ЕТКС, ЕКС считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся во вновь принятых профессиональных стандартах,до момента внесения изменений в настоящее Положение.

3.19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые Советом министров Республики Крым.

3.20. Выплата заработной платы производится два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: 16 и 1 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

3.21. При выдачи заработной платы работникам учреждения выдается расчетный листок (Приложение 11к настоящему Положению).

4. Фонд оплаты труда.

4.1. Фонд оплаты труда Колледжа формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Крым, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

4.2. Фонд оплаты труда Колледжа включает в себя оклад (должностной оклад), ставки заработной платы (тарифные ставки), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также в пределах фонда оплаты труда выплаты социального характера, включая материальную помощь.

5. Формирование заработной платы руководителяКолледжа, его заместителей, главного бухгалтера.

5.1. Заработная плата директора Колледжа,его заместителей, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, настоящим Положением.

5.2. Оклад (должностной оклад) директора Колледжа устанавливаются в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

5.3. Оклады (должностные оклады) директора Колледжа, его заместителей, главного бухгалтера повышаются по основному месту работы:

5.3.1. На 20 процентов:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю деятельности Колледжа или выполняемой работе;

- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный …», «Заслуженный….»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия

почетного звания профилю деятельности Колледжа,а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

5.3.2. На 10 процентов: - работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю деятельности Колледжа, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.
- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю деятельности Колледжа, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Основанием для повышения является: для директора – приказ исполнительного органа государственной власти Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя; для его заместителей, главного бухгалтера – приказ (распоряжение) директора Колледжа, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником. При наличии у работника двух оснований по пункту 5.3 для повышения оклада (должностного оклада) повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.3.3. По решению учредителя директору Колледжа может устанавливаться надбавка за масштаб управления, положение о выплате надбавки за масштаб управления утверждается учредителем.

5.4. Размеры выплат стимулирующего характера директору Колледжа устанавливаются исполнительным органом государственной власти Республики Крым, к ведению которого отнесена образовательная организация. Стимулирующие выплаты устанавливаются директору Колледжа в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы Колледжа и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы Колледжа, критерии оценки результативности деятельности директора, размеры стимулирующих выплат директору, порядок и условия их выплаты устанавливаются исполнительным органом государственной власти Республики Крым, к ведению которого отнесена образовательная организация.Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых приказом исполнительного органа государственной власти Республики Крым, к ведению которого отнесен Колледж, возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя Колледжа или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определенных для руководителя ГАПОУ РК «КМК».

5.5. Заместителям директора Колледжа, главному бухгалтеру размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на 10процентов ниже размера оклада (должностного оклада) директора.

В зависимости от условий труда заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 7 настоящего Положения. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 8 настоящего Положения.

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера, формируемый за счет всех источников финансового

обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Колледжа(без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) определяется государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в соответствующей организации, в кратности от 1 до 6.

6. Формирование окладов (должностных окладов) работников колледжа, кроме руководителя,его заместителей, главного бухгалтера.

6.1. Размеры окладов (должностных окладов) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала колледжаустановленыв соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

6.2. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих установлены в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

6.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников колледжа, занятых в сфере закупок, установлены в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

6.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников колледжа, занятых в сфере охраны труда, установлены в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

6.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников колледжа, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами, установлены в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

6.6. Должности специалистов и служащих и их оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) колледжа, не вошедшие в приложения2,4,5,6,7 устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их окладами (должностными окладами), ставками заработной платы (тарифными ставками), имеющимися в других типах учреждений согласно Положению об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым, утвержденному Постановлением Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 г. № 658 (с учетом внесенных изменений).

6.7. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений колледжа устанавливаются на 5–15 процентов ниже окладов (должностных окладов) соответствующих руководителей.

6.8. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, ставки заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

6.9. Оклады (должностные оклады) работников колледжа по основному месту работы повышаются:

6.9.1. На 20 процентов: - работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю организации или выполняемой работе; - работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный …», «Заслуженный ….»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

6.9.2. На 10 процентов: - работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник», повышение оплаты труда производится только при

условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; - работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Основанием для повышения оклада (должностного оклада) является приказ (распоряжение) директора колледжа, изданныйпри наличии подтверждающих документов, предоставленных работником. При наличии у работника двух оснований по пункту 6.9 для повышения оклада (должностного оклада) повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.10. Оклады (должностные оклады) работникам колледжа за специфику работы повышаются на основании приказа директора. Размер повышения должностных окладов за специфику работы указан в приложении 3 к настоящему Положению.

6.11. Оклад (должностной оклад) молодым специалистам из числа педагогических работников повышается на основании приказа директора путем установления ежемесячной доплаты в размере 5 700,00 рублей по основному месту работы. Размер доплаты не зависит от нагрузки. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

6.12. Оклад (должностной оклад) повышаетсяработникамКолледжапри наличии:

-ученой степени кандидата наук повышается на сумму 718,00 руб.,

- ученой степени доктора наук – на сумму 1436,00 руб.,

- ученого звания «доцент» повышается на сумму 2154,00 руб.,

- ученого звания «профессор» - на сумму 3589,00 руб.

Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

7.1. К компенсационным выплатам согласно нормамТрудового кодекса Российской Федерации и постановлению Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных образовательных организациях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих образовательных организациях» относятся:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации;

при совмещении профессий (должностей);

расширении зон обслуживания;

увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором; сверхурочная работа;

работе в ночное время;

работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

-надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

7.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

7.3. Оплата труда работников колледжа, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета Колледжа в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом директор колледжа принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

7.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (с учетом внесенных изменений).

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

8.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Не подлежат стимулированию компенсационные выплаты, установленные разделом 7 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в Колледже на основании Коллективного договора в соответсвии с настоящим Положением, с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных образовательных организациях Республики Крым, в пределах фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников (далее - СЧФОТР) Колледжа определяется по формуле:СЧФОТР = ФОТу – ФОТст - ФОТк, где:

ФОТу – фонд оплаты труда утвержденный (сумма средств, выделенных на оплату труда, и утвержденная Планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий год с учетом всех видов финансового обеспечения)

ФОТст – фонд оплаты труда на выплату должностных окладов, тарифных ставок

ФОТ к – фонд оплаты труда на компенсационные выплаты

Источниками формирования СЧФОТР на соответствующий год являются средства субсидии

на выполнение государственного задания и средства, поступающих от иной, приносящей доход деятельности. СЧФОТР формируется отдельно по каждому виду финансового обеспечения.

8.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных образовательных организациях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530 (с учетом внесенных изменений), в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам Колледжа устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

8.3. Стимулирующие выплаты подразделяются на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты.

К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;

- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным настоящим Положением.

8.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в абсолютных величинах, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке), без учета компенсационных выплат, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Колледжа, а также средств от иной, приносящей доход деятельности, направленных Колледжем на оплату труда работников.

8.5. Предельный объем выплатпремий за образцовое выполнение государственного задания определяется как разность общего объема СЧФОТР, выплат за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, а также ежемесячных выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет, надбавок за наличие квалификационной категории.

8.6. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств республиканского бюджета, по независящим от Колледжа причинам, руководитель Колледжа имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры по согласованию с первичной профсоюзной организацией Колледжа.

8.7. **Установление размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работ**

8.7.1. К *выплатам за интенсивность и высокие результаты работы* относятся:

- *надбавка за интенсивность труда;*
- *премия за высокие результаты работы;*
- *премия за выполнение особо важных и ответственных работ.*

8.7.2. Конкретный размер *надбавки за интенсивность труда* определяется в процентах от должностного оклада работника и не может превышать 200 %. Размеры надбавки за интенсивность труда устанавливаются приказом руководителя в пределах СЧФОТР на основании представлений непосредственных руководителей работников Колледжа (при наличии руководителей структурных подразделений Колледжа) (приложение 12 к настоящему Положению) (далее - представление), поданных в срок не позднее 20 числа текущего месяца, по согласованию с профсоюзным комитетом, председателем Комиссии. Срок установления надбавки определяется приказом руководителя и не может превышать 1 (одного) года.

При установлении надбавки за интенсивность труда следует учитывать следующие критерии:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный участок работы;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;
- обеспечение сохранности и безопасности;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Колледжа среди населения;
- наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым.

8.7.3. *Премия за высокие результаты работы устанавливается*работникам Колледжа. Конкретный размер премии за высокие результаты работы определяется в абсолютном размере (баллах).

Размер балла (Б) определяется по формуле:

Б = СТбаз*5%, где:

СТбаз – базовая ставка, утвержденная п.2 статьи 1 Закона Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым».

Порядок установления премии за высокие результаты работы:

- Премия за высокие результаты работы устанавливается на основании оценочного листа (приложение 13 к настоящему Положению) не чаще 1 (одного) раза в квартал.
- Оценочный лист самостоятельно заполняется работником по отраженным в нем критериям и содержит самооценку его труда.
- Для проведения объективной внешней оценки результативности деятельность работника оценивается непосредственным руководителем, оценка работы отражается в Оценочном листе.

При проведении объективной оценки результативности деятельности непосредственному руководителю следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

- Оценочный лист предоставляется работником на рассмотрение Комиссии в срок не позднее 20 числа последнего месяца квартала.
- Комиссия рассматривает Оценочный лист каждого работника, производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и определяет итоговый балл результативности деятельности за отчетный период, оформляя решение протоколом.
- Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя в пределах СЧФОТР на основании протокола Комиссии, поданного в срок не позднее25 числа последнего месяца квартала, по согласованию с профсоюзным комитетом.

Настоящая выплата не производится работнику, в отношении которого применено дисциплинарное взыскание, в течении 3 (трех) месяцев с момента его наложения.

8.7.4. Конкретный размер п*ремии за выполнение особо важных и ответственных*

*работу*устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу работников и максимальным размером не ограничивается. Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются приказом руководителя в пределах СЧФОТР на основании представлений непосредственных руководителей работников Колледжа (при наличии руководителей структурных подразделений Колледжа) (приложение 12 к настоящему Положению), поданных в срок не позднее 20 числа месяца, в котором выплачивается такая премия, по согласованию с профсоюзным комитетом, председателем Комиссии.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При установлении премии за выполнение особо важных и ответственных работ следует учитывать следующие критерии:

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Колледжа;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Настоящая выплата не производится работнику, в отношении которого применено дисциплинарное взыскание, в течении 3 (трех) месяцев с момента его наложения.

8.8. **Установление размеров выплат за качество выполняемых работ**

8.8.1. К *выплатам за качество выполняемых работ* относятся:

- *премия за образцовое выполнение государственного задания;*
- *надбавка за наличие квалификационной категории.*

8.8.2. Конкретный размер *премии за образцовое выполнение государственного задания* устанавливается в абсолютном значении и максимальным размером не ограничивается. Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются приказом руководителя в пределах СЧФОТР на основании представлений непосредственных руководителей работников Колледжа (при наличии руководителей структурных подразделений Колледжа) (приложение 12 к настоящему Положению), поданных в срок не позднее 20 числа месяца, в котором выплачивается такая премия, по согласованию с профсоюзным комитетом, председателем Комиссии. Премия за образцовое выполнение государственного задания может устанавливаться и выплачиваться единоразовопо итогам выполнения государственного задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении государственного задания, утвержденных учредителем.

Настоящая выплата не производится работнику, в отношении которого применено дисциплинарное взыскание, в течении 3 (трех) месяцев с момента его наложения.

8.8.3. *Надбавка за наличие квалификационной категории* устанавливается педагогическим работникам по основному месту работысогласно приложению9к настоящему Положению.

Надбавка за наличие квалификационной категории педагогическим работникам или изменение её размера устанавливается приказом директора Колледжа на основании представления (приложение 14 к настоящему Положению), поданного специалистом по кадровому делопроизводству в срок не позднее 20 числа месяца на согласование профсоюзному комитету, Комиссии.

В случае возникновения права на назначение надбавки или изменения её размера после установленного срока, представление подается в следующем календарном месяце. Оплата производится за весь период с начала возникновения права на установление надбавки за наличие квалификационной категории или изменения ее размера.

8.9. **Установление размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет**

8.9.1. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся:

- надбавка за стаж непрерывной работы;

- надбавка за выслугу лет.

8.9.2. *Надбавка* работникам (кроме педагогических и научнопедагогических работников) *за стаж непрерывной работы* в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет –3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет –7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет –10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

8.9.3. *Набдавка* педагогическим и научно-педагогическим работникам *за выслугу лет* устанавливается в следующем размере:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 620,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 1300,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 2000,00 руб.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

8.9.4.Установление надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Колледже, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Установление надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера осуществляется на основании приказа директора Колледжа по представлению (приложение 14 к настоящему Положению), поданного специалистом по кадровому делопроизводству на

согласование профсоюзному комитету, Комисиив срок не позднее 20 числа месяца, в котором устанавливается надбавка.

В случае возникновения права на назначение надбавки после установленного срока, представление подается в следующем календарном месяце. Оплата производится за весь период с начала возникновения права на установление надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменения ее размера.

8.10. **Порядок установления размеров премиальных выплат по итогам работы**

8.10.1. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

8.10.2. Конкретный размер *премии по итогам работы за период (за месяц, квартал, год)*устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу работников и максимальным размером не ограничивается.

Размеры премии по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) устанавливается приказом руководителя в пределах СЧФОТР на основании представлений непосредственных руководителей работников Колледжа (при наличии руководителей структурных подразделений Колледжа) (приложение 12 к настоящему Положению), поданных в срок не позднее 20 числа месяца, в котором выплачивается такая премия, по согласованию с профсоюзным комитетом, председателем Комиссии.

Настоящая выплата не производится работнику, в отношении которого применено дисциплинарное взыскание, в течении 3 (трех) месяцев с момента его наложения.

8.10.3. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде. При премировании, может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

8.10.4. При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

8.10.5. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца при наличии оснований премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается пропорционально отработанному времени.

9. Социальные выплаты.

9.1. К социальным выплатам относится материальная помощьнаоздоровление.

9.2. Работникам Колледжаодинраз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в пределах ФОТ Колледжа.

9.3. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

9.4. Директор Колледжа ежегодно предусматривают средства на выплату материальной

помощи на оздоровление, исходя изустановленного размера данной выплаты и численности работников Колледжа в пределах доведенного ФОТ.

9.5. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается директором Колледжа и оформляетсяего приказом.

9.6. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

9.7. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется наосновании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

9.8. Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

9.9. Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается вновь принятому работнику, неотработавшему полный календарный год.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

10. Почасовая оплата труда.

10.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в объеме не более 300 часов в течение учебного года и несчитается совместительством.

Размер оплаты труда за один час указанной работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) за установленную норму часов работы на среднемесячное количество учебных часов.

10.2.Директор Колледжа в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда. Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в Колледже, указаны в Приложении 10 к данному Положению.

11. Заключительные положения.

11.1. Настоящий Порядок вступает в силу с 01 сентября 2019г. и действует до принятия нового.

11.2. Дополнения, изменения к настоящему Порядку вносятся в установленном законом порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положениюо системе оплаты труда работников

Размер должностногооклададиректора Колледжа

Наименование должности	Размер оклада, руб.
Директор профессиональной образовательной организации	34825,00

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положениюо системе оплаты труда работников

Размеры должностных окладов педагогических работников Колледжа

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должност-ной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	13830,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	13850,00
2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	13880,00
Профессиональная квалификационная группа должностейпедагогических работников		
1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструкторпо физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	14610,00
2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	14630,00
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	14640,00
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель[1]; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор[2]; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	14650,00
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-	22500,00

[1]Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорскопреподавательскому составу.
[2] За исключением тьюторов, занятых в сфере дополнительного профессионального образования.

	производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей[3]	
2-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор,руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования[4]; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	
3-й квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	24750,00

[3] Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.
[4] Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положениюо системе оплаты труда работников

Размер повышения должностных окладов по должностям (профессиям) педагогических работников Колледжа за специфику работы

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер процента повышения, %
Профессиональные образовательные организации	
1. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:	15
- проверка тетрадей - для преподавателей литературы, русского языка, математики, черчения, иностранных языков, национальных языков (крымско-татарского, украинского) (применяется по факту нагрузки)	
- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (применяется на норму часов)	10
- руководство методическими объединениями, цикловыми комиссиями (применяется на норму часов)	15
2. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя, куратора (коэффициент применяется на ставку работы)	15
3. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (по факту нагрузки)	25
4. За реализацию образовательных программ в сфере среднего профессионального образования	10

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положениюо системе оплаты труда работников

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инкассатор; инспектор по учету; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; контролер пассажирского транспорта; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	13830,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	14550,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Агент коммерческий; агент по продаже недвижимости; агент страховой; агент торговый; администратор; аукционист; диспетчер; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; инструктор-дактилолог; консультант по налогам и сборам; лаборант; оператор диспетчерского движения и погрузочно-разгрузочных работ; оператор диспетчерской службы; переводчик-дактилолог; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист адресно-справочной работы; специалист паспортно-визовой работы; специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного)	13880,00

	центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по метрологии; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник-технолог; товаровед; художник	
2-й квалификационный уровень	Заведующий машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений	14574,00
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3-й квалификационный уровень	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб), включая старшего; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	14780,00
4-й квалификационный уровень	Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик; начальник автоколонны	15960,00
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	14510,00
5-й квалификацион-	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник	14800,00

ный уровень	смены (участка); начальник цеха (участка)	
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	Аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженерпо инвентаризации строений и сооружений; инженерпо инструменту; инженерпо качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженерпо нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по подготовке производства; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда; инспектор центра занятости населения; математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; оценщик; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; физиолог; шеф-инженер; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; эксперт по промышленной безопасности подъемных сооружений;	15200,00

	юрисконсульт	
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	15960,00
3-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	16750,00
4-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	17590,00
5-й квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	18470,00
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
1-й квалификационный уровень	Начальники отделов	22600,00
2-й квалификационный уровень	Главный[1] (аналитик; диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик); заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	22730,00
3-й квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	23205,00

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положениюо системе оплаты труда работников

Размеры должностных окладов работников Колледжа, занятых в сфере закупок

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по закупкам	15855,00
Руководитель контрактной службы	19530,00

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
к Положениюо системе оплаты труда работников

Должностные оклады работников Колледжа, занятых в сфере охраны труда

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по охране труда	15200,00
Руководитель службы охраны труда	19530,00

ПРИЛОЖЕНИЕ 7
к Положениюо системе оплаты труда работников

Должностные окладыработников, тарифные ставки по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), рублей
Рабочий комплексной уборки 2-го разряда, дворник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 декабря 2015 года№ 1075н «Об утверждении профессионального стандарта «Рабочий по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществув многоквартирном доме»)	8835,00
Помощник повара, младший повар повар шеф-повар (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 года № 610н «Об утверждении профессионального стандарта «Повар»)	9145,00 9312,00 9489,00
Официант (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 декабря 2015 года № 910н «Об утверждении профессионального стандарта «Официант/бармен»)	9145,00
Помощник пекаря пекарь (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 декабря 2015 года № 914н«Об утверждении профессионального стандарта «Пекарь»)	8835,00 9145,00
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 сентября 2014 года N 646н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь-электрик»)	9312,00
Делопроизводитель	13830,00

(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 мая 2015 года № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)	
Секретарь руководителя (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 мая 2015 года № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)	14610,00
Специалист по кадровому делопроизводству, специалист по документационному обеспечению работы с персоналом, специалист по документационному обеспечению персонала, специалист по персоналу (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 года № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»)	15200,00
Инструктор по адаптивной физической культуре	14610,00
Системный администратор Старший системный администратор Ведущий системный администратор Главный системный администратор (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 5 октября 2015 года № 684н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»)	15200,00 15960,00 16750,00 17590,00
Бухгалтер (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1061н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер»)	15200,00

ПРИЛОЖЕНИЕ 8
к Положениюо системе оплаты труда работников

Размеры тарифных ставок рабочих по разрядам выполняемых работ

Разряд работ	Размер тарифной ставки, руб.
1 разряд	7896,00
2 разряд	8835,00
3 разряд	8985,00
4 разряд	9145,00
5 разряд	9312,00
6 разряд	9489,00
7 разряд	9764,00
8 разряд	9803,00

ПРИЛОЖЕНИЕ 9
к Положениюо системе оплаты труда работников

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, руб.
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	2000,00
первая категория	1250,00

ПРИЛОЖЕНИЕ 10
к Положениюо системе оплаты труда работников

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в организациях

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,07	0,06	0,03
2	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий со слушателями учебных заведений по повышению квалификации работников и специалистов	0,09	0,07	0,04

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящихучебные занятия с обучающими.

ПРИЛОЖЕНИЕ 11
к Положениюо системе оплаты труда работников

Месяц начисления

Подразделение

Расчетный листок за 20____г.

Учреждение: Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Крым «Крымский многопрофильный колледж»											
К выплате:											
Общий облагаемый доход:											
Применено вычетов по НДФЛ:	на "себя"					на детей			имущественных		

Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1. Начислено							**2. Удержано**		
Оклад по дням							профсоюзный взнос		
Оплата за выслугу лет/стаж непрерывной работы ежемесячная							НДФЛ исчисленный		
Стимулирующие									
Оплата отпуска по календарным дням									
Компенсация отпуска по календарным дням									
Оплата больничных листов за счет работодателя									
Доплаты прочие									
Мат. помощь на оздоровление									
Доплата за совмещение должностей									
Премия									
Мат. помощь									
Стимулирующие согласно оценочного листа									
Всего начислено							Всего удержано		
3. Доходы в натуральной форме							**4. Выплачено**		
							Перечислено в банк (аванс)		
							Перечислено в банк (под расчет)		
Всего натуральных доходов							Всего выплат		
Долг за работником на начало месяца							Долг за работником на конец месяца		

ПРИЛОЖЕНИЕ 12
к Положениюо системе оплаты труда работников

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

на _____
(должность, ФИО работника)

по установлению стимулирующих выплат

№ п/п	Вид стимулирующей выплаты	Размер стимулирующей выплаты (в % / абсолютная величина)	Предлагаемый срок установления выплаты	Основания начисления выплаты	Примечание
1.	*Надбавка за интенсивность труда*[1]				
2.	*Премия за выполнение особо важных и ответственных работ*[2]				
3.	*Премия за образцовое выполнение государственного задания*[3]				
4.	*Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год)*[4]				

Непосредственный руководитель:

_____ _____ _____
(должность) (подпись) (ФИО)

«_____» _____ 20_____г.[5]

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета _____ /_____/

Председатель комиссии
по распределению стимулирующей части
фонда оплаты труда работникам
ГАПОУ РК «КМК» _____ /_____/

---

[1] В случае установления работнику надбавки на срок свыше 1 месяца графа повторно не заполняется в течении периода установления такой надбавки.
[2] Заполняется при наличии оснований для назначения выплаты.
[3] Заполняется 1 раз в год по итогам выполнения государственного задания.
[4] Заполняется при наличии оснований для назначения выплаты. В примечаниях указывается период, за который подается представление.
[5] Представление подается в срок не позднее 20 числа месяца, в котором устанавливается стимулирующая выплата.

ПРИЛОЖЕНИЕ 13
к Положениюо системе оплаты труда работников

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев, отражающих результаты профессиональной деятельности преподавателя по итогам работы за _____ квартал 20_____ года

_____
(ФИО преподавателя)

Наименование показателя	Баллы	Содержание показателя	Самооценка (баллы)	Оценка непосредственного руководителя (баллы)	Примечание[1]
Критерий 1. Организация учебного процесса					
Показатель 1.1	0-2	Средний показатель абсолютной успеваемости обучающихся – не менее 90%			
Показатель 1.2	0-2	Средний показатель качественной успеваемости обучающихся – не менее 30%			
Показатель 1.3.	0-4	Сохранность контингента по учебным дисциплинам 100%			
Показатель 1.4	0-5	Проведение консультаций и дополнительных занятий			
Показатель 1.5.	0-7	Высокая исполнительская дисциплина: своевременное представление и качественное ведение учебно-методической документации			
Показатель 1.6.	0-4	Отсутствие замечаний по ведению журналов			
Показатель 1.7.	0-8	Участие в разработке и реализации ОПОП			
Показатель 1.8.	0-5	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты)			
Показатель 1.9.	0-2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся			
Показатель 1.10.	0-4	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)			

[1] При необходимости дается ссылка на документы или иные основания, подтверждающие выполнение показателя.

Наименование показателя	Баллы	Содержание показателя	Самооценка (баллы)	Оценка непосредственного руководителя (баллы)	Примечание[1]
Показатель 1.11.	0-6	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся			
Показатель 1.12.	0-4	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы			
Показатель 1.13.	0-5	Работа с обучающимися из социально-неблагополучных семей			
Итого по критерию 1	**58 баллов**				
Критерий 2. Методическая деятельность					
Показатель 2.1.	0-5	Использование на занятиях современных и инновационных образовательных технологий			
Показатель 2.2.	0-4	Наличие сайта преподавателя, электронно-образовательных ресурсов			
Показатель 2.3.	0-5	Подготовка и проведение открытого занятия, мастер-класса			
Показатель 2.4.	0-3	Наставничество молодых педагогов			
Итого по критерию 2	**17 баллов**				
Критерий 3. Инновационная деятельность					
Показатель 3.1.	0-6	Творческая инициатива преподавателя (активная работа в ЦК, творческих и проблемных группах, выступление на педсоветах, методсоветах и т.д.)			
Показатель 3.2.	до 5	Обобщение опыта преподавателя, наличие публикаций (выступления на РМО, семинарах, участие в конференциях)			
Показатель 3.3.	0-3	Участие в конкурсе профессионального мастерства			
Показатель 3.4.	до 5	Результативность участия в конкурсе профессионального мастерства			
Показатель 3.5.	до 4	Подготовка участников олимпиад, конкурсов, фестивалей			
Показатель 3.6.	до 6	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях			
Итого по критерию 3	**29 баллов**				

Наименование показателя	Баллы	Содержание показателя	Самооценка (баллы)	Оценка непосредственного руководителя (баллы)	Примечание[1]
4. Профориентационная работа					
Показатель 4.1.	**0-3**	Участие в Днях открытых дверей			
Показатель 4.2.	**0-3**	Выездная профориентационная деятельность (районы)			
Показатель 4.3.	**0-3**	Посещение преподавателями колледжа общеобразовательных учреждений (г. Симферополь и Симферопольский р-н)			
Показатель 4.4.	**0-5**	Проведение мероприятий в рамках Дней открытых дверей (мастер-классы и т.п.)			
Итого по критерию 4	**14 баллов**				
Всего баллов	**Max 118**				

Настоящий Оценочный лист составлен в одном экземпляре.
Преподаватель:

«_____»_____ 20_____г. _____ _____
(подпись) (ФИО)

Непосредственный руководитель:

_____ _____ _____
(должность) (подпись) (ФИО)

«_____» _____ 20_____г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев, отражающих результаты профессиональной деятельности работника по итогам работы за _____ квартал 20_____ года

_____
(ФИО работника)

_____
(должность работника)

Наименование показателя	Баллы	Содержание показателя	Самооценка (баллы)	Оценка непосредственного руководителя (баллы)	Примечание[1]
Критерий 1. Организация рабочего процесса					
Показатель 1.1	0-40	Сложность, напряженность, срочность и специальный режим			
Показатель 1.2	0-10	Высокая исполнительская дисциплина			
Показатель 1.3.	0-10	Отсутствие замечаний непосредственного руководителя			
Показатель 1.4	0-10	Отсутствие замечаний проверяющих и контролирующих органов			
Показатель 1.5.	0-5	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника			
Показатель 1.6.	0-5	Применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе			
Показатель 1.7.	0-5	Стабильно высокие показатели результативности работы			
Показатель 1.8.	0-5	Соблюдение трудовой дисциплины			
Показатель 1.9.	0-5	Обеспечение выполнений требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, отсутствие случаев травматизма			
Показатель 1.10.	0-5	Обеспечение сохранности и эффективного использования оборудования, переданного для исполнения должностных обязанностей			
Всего баллов		**Max 100**			

Настоящий Оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Работник:

«_____»_____ 20_____г. _____ _____
(подпись) (ФИО)

Непосредственный руководитель:

_____ _____ _____
(должность) (подпись) (ФИО)

«_____» _____ 20_____г.

[1]При необходимости дается ссылка на документы или иные основания, подтверждающие выполнение показателя.

ПРИЛОЖЕНИЕ 14
к Положениюо системе оплаты труда работников

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ[1]

на назначение надбавки за стаж непрерывной работы/надбавки за выслугу лет/
надбавки за квалификационную категорию
(изменение размера надбавки)

№ п/п	ФИО работника/должность	Наименование надбавки	Дата установления надбавки	Размер надбавки	Основание установления надбавки[2]	Примечания
1.						
2.						
3.						
…						

Специалист по кадровому делопроизводству:

«_____»_____ 20_____г. _____ _____
(подпись) (ФИО)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета _____ /_____/

Председатель комиссии
по распределению стимулирующей части
фонда оплаты труда работникам
ГАПОУ РК «КМК» _____ /_____/

[1] Подается на работников, у которых в текущем периоде наступило право на получение выплаты
[2] Достижение необходимого стажа, присвоение квалификационной категории

ПРИЛОЖЕНИЕ 15
к Положениюо системе оплаты труда работников

Положение о молодом специалисте

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в целях привлечения к трудоустройству в отрасль образования молодых педагогических работников, их адаптации и расширения возможностей профессионального развития.

1.2. Настоящее Положение определяет статус молодого специалиста Колледжа.

2. Статус молодого специалиста

2.1. К молодым специалистам относятся педагогические работники Колледжа в возрасте до 35 лет:

- получившие диплом о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
- получившие диплом о среднем профессиональном образовании, подтверждающий присвоение квалификации по специальности;
- получившие диплом бакалавра и обучающиеся в магистратуре;
- получившие диплом магистра и обучающиеся в аспирантуре;
- окончившие аспирантуру.

2.2. Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в Колледж:

- после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- либо поступившим в течение одного года после получения диплома бакалавра и обучающимся в магистратуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности;
- либо в течение одного года после получения диплома магистра и обучающимся в аспирантуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности.

2.3. Осуществление трудовой деятельности в иных организациях в период обучения и до даты трудоустройства в Колледж(при условии соблюдения установленных настоящим Положением сроков трудоустройства) и работа в Колледже до возникновения права на присвоение статуса (окончания обучения в образовательной организации) не может являться основанием для отказа в присвоении выпускнику статуса молодого специалиста.

2.4. Выпускники принимаются на работу в Колледж с учетом уровня образования, специальности и квалификации по образованию в соответствии с квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.5. Статус молодого специалиста – совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника со дня заключения трудового договора с Колледжем на основании приказа о присвоении статуса молодого специалиста. Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.

В случае увольнения молодого специалиста из одного образовательного учреждения и поступления на работу в другое образовательное учреждение статус за ним сохраняется, период его

действия не прерывается.

Работодатель самостоятельно запрашивает с предыдущего места работы копию документа, подтверждающего присвоение статуса молодого специалиста.

Если выпускник после окончания обучения не имел возможности трудоустроиться в образовательную организацию по причине призыва на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы (в том числе направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу) или беременности и рождения ребенка, то статус молодого специалиста присваивается при условии трудоустройства в одбазовательное учреждение в течение 3 месяцев по окончании службы и не позднее 3 месяцев после достижения ребенком возраста 3 лет соответственно. При этом обязательным условием для присвоения статуса молодого специалиста является отсутствие трудовой деятельности выпускника в указанном периоде.

2.6. Статус молодого специалиста может быть однократно продлен, но не более чем на 3 года и до достижения молодым специалистом возраста 35 лет, в случае:

- призыва на военную службу или направления на заменяющуюее альтернативную гражданскую службу;

- направления по основному месту работы на стажировку или обучениес отрывом от производства; - трудоустройства в течение 3 месяцев после окончания обучения в очной магистратуре или аспирантуре, если ранее молодой специалист был уволениз образовательного учреждения по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую образовательную организацию);

- длительного,более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числепо причине беременности и родов;

- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2.7. Статус молодого специалиста не может быть присвоен или продлен работнику (выпускнику), принявшему решение о прохождении военной службы по контракту, после или во время получения им соответствующего уровня высшего образования.

2.8. Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

2.9. Для лиц, получивших среднее профессиональное образованиеили высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работупополученнойспециальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

Положение о системе оплаты труда работников

Информационный лист

1. РАЗРАБОТАНО

Должность	ФИО	Подпись	Дата
Начальник отдела правового и кадрового обеспечения	Алексеева Людмила Александровна		29.08.2019

2. КОНСУЛЬТАНТЫ

Должность	ФИО	Подпись	Дата
Заместитель директора по учебной работе	Сухановская Ольга Николаевна		29.08.2019
Главный бухгалтер	Дудченко Екатерина Сергеевна		29.08.2019

3. СОГЛАСОВАНО

Должность	ФИО	Подпись	Дата
Председатель профсоюзного комитета	Богучарская Ольга Владимировна		29.08.2019

4. ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕсо дня утверждения директором ГАПОУ РК «КМК» «30» августа2019 г. (основание: протокол заседания Общего собрания трудового коллектива № 3 от «30» августа 2019г.)

5. СПИСОК РАССЫЛКИ

Контрольные экземпляры:
Отдел документооборота

Учетные копии документов:
Бухгалтерия
Отдел правового и кадрового обеспечения

Лист регистрации изменений

№ п/п	Дата внесения изменения	Основание для внесения изменений	Раздел, п.р. (абзац), п., п.п., изменения (дополнения)

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью

Директор ГАПОУ РК «КМК» _____ Е.Г. Мажорова