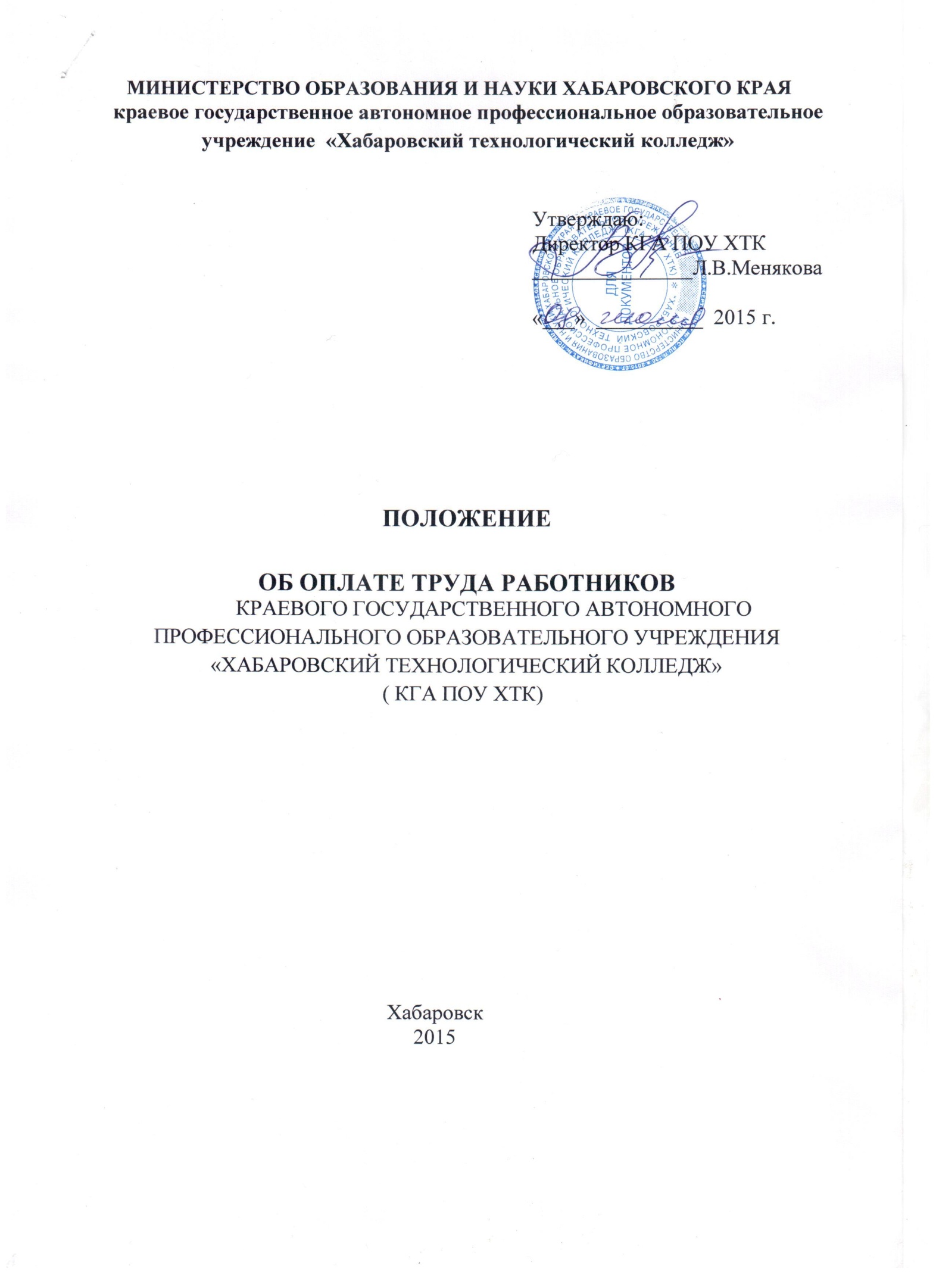
****

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Хабаровский технологический колледж» разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 года N 222 "Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края", постановлением Правительства Хабаровского края от 12 апреля 2008 года N 103-пр "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Хабаровского края", Примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования, подведомственных министерству образования и науки края, и включает в себя:

(см. текст в предыдущей редакции)

- размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), установленные постановлениями Правительства Хабаровского края от 30 января 2009 года N 23-пр "О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений образования Хабаровского края";

(см. текст в предыдущей редакции)

- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 года N 178-пр "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края", критерии их установления;

- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 года N 179-пр "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края", критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников краевого государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Хабаровский технологический колледж» за счет средств краевого бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

(см. текст в предыдущей редакции)

1.3. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год исходя из объема субсидий из краевого бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

(см. текст в предыдущей редакции)

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работников колледжа (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.8. Системы оплаты труда в колледже устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда работников колледжа включают в себя: оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работников по ПКГ, размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 года N 11731; Российская газета, 2008 г., 28 мая);

- от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (зарегистрирован в Минюсте РФ 1 октября 2007 года, N 10222; Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, N 41, 08.10.2007);

- от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 года, N 11858; Российская газета, 2008 г., 04 июля);

- от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 23 июня 2008 г., N 11861; Российская газета, 2008 г., 02 июля).

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), утвержденных постановлением Правительства Хабаровского края от 30 января 2009 года N 23-пр "О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений образования Хабаровского края".

(см. текст в предыдущей редакции)

2.4. К установленному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания;

(см. текст в предыдущей редакции)

- повышающий коэффициент молодому специалисту;

(молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, и работающий в течение трех лет с момента окончания учебного заведения на основании трудового договора, заключенного с работодателем, на педагогических должностях)

- за специфику работы в отделении, группе;

- персональный повышающий коэффициент.

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

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

Преподавателям повышающие коэффициенты устанавливаются исходя из ставки заработной платы пропорционально установленной учебной нагрузке.

(см. текст в предыдущей редакции)

2.6. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания, устанавливаемых работникам колледжа, приводятся в приложении N 2 к настоящему Положению. Повышающие коэффициенты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории;

- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о присуждении ученой степени доктора наук.

2.7. Размер повышающего коэффициента молодому специалисту - 0,35.

(см. текст в предыдущей редакции)

2.8. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отделении, группе, устанавливаемых работникам колледжа, приводятся в приложении N 3 к настоящему Примерному положению.

2.9. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

2.10. Размеры базового должностного оклада руководителя физического воспитания, преподавателя-организатора (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) установлены с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

2.12. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.13. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3. Порядок исчисления заработной платы

преподавателей на основе тарификации

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

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

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

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

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

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

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

3.4. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

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

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 3.3 настоящего Положения.

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

3.6. Преподавателям колледжа, у которых по независящим от них причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки, им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

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

4. Нормы учебной нагрузки

и порядок ее распределения в учреждениях

4.1. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

(см. текст в предыдущей редакции)

4.2. Преподавателям колледжа, преподавателям курсов по подготовке к поступлению в учреждения среднего профессионального образования ставки заработной платы выплачиваются за 3 часа в день (720 часов в год).

4.3. За часы учебной нагрузки сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

4.4. Объем учебной нагрузки преподавателям устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору колледжа по согласованию с представительным органом работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей колледжа ограничивается верхним пределом 1440 часов.

4.5. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в колледже директором колледжа, определяется министерством образования и науки Хабаровского края, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - директором колледжа.

Педагогическая (преподавательская) работа директора колледжа по совместительству в другом учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения министерства образования и науки Хабаровского края.

5. Условия оплаты труда директора колледжа,

его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата директора колледжа, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад директора колледжа определяется ежегодно на начало календарного года. Размер должностного оклада директора определяется трудовым договором. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора колледжа.

(см. текст в предыдущей редакции)

5.3. К должностному окладу директора колледжа, его заместителей, главного бухгалтера применяются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания (приложение N 2 к настоящему Положению).

5.4. С учетом условий труда директору колледжа, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5.5. Премирование директора колледжа осуществляется с учетом результатов деятельности колледжа в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения.

Размеры премирования директора, порядок и критерии премирования устанавливаются министерством образования и науки края.

(см. текст в предыдущей редакции)

5.6. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.7. Министерство образования и науки края может устанавливать директору выплаты стимулирующего характера.

5.8. Заработная плата директору колледжа устанавливается в порядке и на условиях, предусмотренных Положением об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Хабаровского края от 12 апреля 2008 г. N 103-пр "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Хабаровского края".

6. Порядок и условия

установления выплат компенсационного характера

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 года N 178-пр, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника - за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетом и т.д.);

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 года N 178-пр.

6.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР". Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. 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.

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

Решение о введении соответствующих норм принимается колледжем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.3. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты, установленные Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 года N 222 "Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края";

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

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

6.4.1. Порядок и размеры доплат за выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности работников, но непосредственно связанной с образовательным процессом: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, отделением; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; классное руководство; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и др. определяется локальным актом колледжа с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

6.4.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.4.4. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время и может составлять 35 процентов.

Расчет повышения оплаты труда за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

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

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

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

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

6.5. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

7. Порядок и условия

установления выплат стимулирующего характера

7.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 года N 179-пр:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях системы образования (приложение N 4 к настоящему Положению);

- выплаты за профессиональное мастерство, классность;

- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

(см. текст в предыдущей редакции)

7.2. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам колледжа, а также показателям оценки эффективности работы учреждения.

При формировании перечня видов выплат стимулирующего характера для работников колледжа следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

7.3. С целью поощрения работников за общие результаты труда работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

7.4. Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор колледжа, при этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в Положение о премировании работников, утвержденное локальным нормативным актом учреждения.

7.5. В колледже одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды - по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также премии за выполнение особо важных и срочных работ.

7.6. Премирование осуществляется по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда работников:

(см. текст в предыдущей редакции)

- заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

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

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

7.7. При премировании учитывается:

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

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

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

7.9. При премировании учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа колледжа среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

7.10. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или к доходам от оказания платных услуг. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников учреждения утверждаются директором.

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

8.3. Из фонда оплаты труда работникам может выплачиваться материальная помощь. 8.4. Условия выплаты материальной помощи:

* материальная помощь к отпуску выплачивается работнику в течение года по его личному заявлению в размере 1 (одного) должностного оклада (тарифной ставки);
* материальная помощь к отпуску выплачивается работникам, проработавшим в колледже не менее 3 месяцев в календарном году, и рассчитывается пропорционально отработанному в календарном году времени;
* материальная помощь к отпуску работникам, проработавшим в колледже не менее 3 месяцев в календарном году, и работникам, проработавшим в колледже 1 год и не реализовавшим свое право на получение материальной помощи, выплачивается в конце текущего года;
* материальная помощь к отпуску работникам, уволившимся из колледжа в течение года по собственному желанию (п. 3 ст. 77 ТК РФ), в порядке перевода (п. 5 ст. 77 ТК РФ), по истечении срока трудового договора (п.2 ст. 77 ТК РФ), в связи с признанием работника полностью не способным к трудовой деятельности (п. 5 ст. 83 ТК РФ), выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем году;
* материальная помощь к отпуску работникам, уволившимся в связи с выходом на пенсию, выплачивается в полном объеме;
* материальная помощь работникам, уволенным в связи с сокращением штата, выплачивается в полном объеме.

Материальная помощь выплачивается работникам в связи с юбилейными датами:

50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет в размере 5000 рублей.

Главный бухгалтер

Н.А.Пилипенко

Приложение N 1

к Положению об оплате труда

работников КГАОУ СПО ХТК

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ**

**(БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), БАЗОВЫЕ СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ**

**ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ХАБАРОВСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

**ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**

**Выдержка**

**из Постановления Правительства Хабаровского края от 14.11.2013 № 388-пр «О внесении изменений в постановление Правительства Хабаровского края от 30 января 2009 г. № 23-пр «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений образования Хабаровского края»**

**и**

**из Распоряжения Министерства образования и науки Хабаровского края от 02.09.2013 № 1173 «Об установлении рекомендуемых должностных окладов (ставок заработной платы) педагогическим работникам»**

(см. текст в предыдущей редакции)

┌──────┬──────────────────────────────────────────┬───────────────────────┐

│ N │Профессиональная квалификационная группа /│Размер базового оклада │

│ п/п │ квалификационный уровень │(базового должностного │

│ │ │оклада), базовой ставки│

│ │ │ заработной платы │

│ │ │ (рублей) │

├──────┼──────────────────────────────────────────┼───────────────────────┤

│ 1 │ 2 │ 3 │

└──────┴──────────────────────────────────────────┴───────────────────────┘

1. Профессиональные квалификационные группы должностей

работников образования, утвержденные Приказом

Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. N 216н

1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей 3814

работников учебно-вспомогательного персонала первого

уровня

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей

работников учебно-вспомогательного персонала второго

уровня

1.2.1. 1 квалификационный уровень 3936

1.2.2. 2 квалификационный уровень 4060

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей

педагогических работников

1.3.1. 1 квалификационный уровень 4534

1.3.2. 2 квалификационный уровень 4797**\***

1.3.3. 3 квалификационный уровень 5265**\***

1.3.4. 4 квалификационный уровень 5415**\***

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей

руководителей структурных подразделений

1.4.1. 1 квалификационный уровень 5659

1.4.2. 2 квалификационный уровень 5905

1.4.3. 3 квалификационный уровень 6151

4. Профессиональные квалификационные группы должностей

работников культуры, искусства и кинематографии,

утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от

31 августа 2007 г. N 570

4.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности 3445

технических исполнителей и артистов вспомогательного

состава"

4.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности 3936

работников культуры, искусства и кинематографии

среднего звена"

4.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности 4429

работников культуры, искусства и кинематографии

ведущего звена"

4.4. Профессиональная квалификационная группа "Должности 5166

руководящего состава учреждений культуры, искусства и

кинематографии"

7. Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов

и служащих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития

России от 29 мая 2008 г. N 247н

7.1. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

7.1.1. 1 квалификационный уровень 2958

7.1.2. 2 квалификационный уровень 3216

7.2. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

7.2.1. 1 квалификационный уровень 3858

7.2.2. 2 квалификационный уровень 4244

7.2.3. 3 квалификационный уровень 4629

7.2.4. 4 квалификационный уровень 4758

7.2.5. 5 квалификационный уровень 4887

7.3. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

7.3.1. 1 квалификационный уровень 4502

7.3.2. 2 квалификационный уровень 4629

7.3.3. 3 квалификационный уровень 4758

7.3.4. 4 квалификационный уровень 4887

7.3.5. 5 квалификационный уровень 5402

7.4. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"

7.4.1. 1 квалификационный уровень 5659

7.4.2. 2 квалификационный уровень 5905

7.4.3. 3 квалификационный уровень 6151

8. Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные

Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г.

N 248н

8.1. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

8.1.1. 1 квалификационный уровень 2796

8.1.2. 2 квалификационный уровень 3087

8.2. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

8.2.1. 1 квалификационный уровень 3153

8.2.2. 2 квалификационный уровень 3623

8.2.3. 3 квалификационный уровень 3958

8.2.4. 4 квалификационный уровень 5209

**\*** Из Распоряжения Министерства образования и науки Хабаровского края от 02.09.2013 № 1173

Приложение N 2

к Положению об оплате труда

работников КГАОУ СПО ХТК

**РАЗМЕРЫ**

**ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДУ**

**(ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ),**

**СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ,**

**НАЛИЧИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ, ЗВАНИЯ**

┌───┬─────────────────────────────────────────┬───────────────────────────┐

│ N │ Повышающие коэффициенты │ Размер повышающего │

│п/п│ │ коэффициента │

│ │ ├───────────┬───────────────┤

│ │ │Специалисты│ Руководители │

│ │ │ │ учреждений, │

│ │ │ │их заместители,│

│ │ │ │ главные │

│ │ │ │ бухгалтеры │

├───┼─────────────────────────────────────────┼───────────┼───────────────┤

│1. │Наличие ученой степени кандидата наук <\*>│ 0,1 │ 0,1 │

│

│(см. текст в предыдущей редакции) │

├───┼─────────────────────────────────────────┼───────────┼───────────────┤

│2. │Наличие ученой степени доктора наук <\*> │ 0,2 │ 0,2 │

│

│(см. текст в предыдущей редакции) │

├───┼─────────────────────────────────────────┼───────────┼───────────────┤

│3. │Наличие ученого звания "доцент" │ 0,1 │ 0,1 │

├───┼─────────────────────────────────────────┼───────────┼───────────────┤

│4. │Наличие ученого звания "профессор" │ 0,2 │ 0,2 │

├───┼─────────────────────────────────────────┼───────────┼───────────────┤

│5. │Наличие звания "Народный учитель", │ 0,1 │ 0,1 │

│ │"Заслуженный учитель", "Заслуженный │ │ │

│ │преподаватель", другие почетные звания, │ │ │

│ │соответствующие: у руководящих │ │ │

│ │работников - профилю учреждения, у │ │ │

│ │педагогических работников - профилю │ │ │

│ │педагогической деятельности │ │ │

├───┼─────────────────────────────────────────┼───────────┼───────────────┤

│6. │Наличие высшей квалификационной категории│ 0,75 │ 0,1 │

│

│(см. текст в предыдущей редакции) │

├───┼─────────────────────────────────────────┼───────────┼───────────────┤

│7. │Наличие первой квалификационной категории│ 0,15 │ - │

├───┼─────────────────────────────────────────┼───────────┼───────────────┤

│8. │Наличие второй квалификационной категории│ 0,1 │ - │

└───┴─────────────────────────────────────────┴───────────┴───────────────┘

Приложение N 3

к Положению об оплате труда

работников КГАОУ СПО ХТК

**РАЗМЕРЫ**

**ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ),**

**СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ**

┌───┬────────────────────────────────────────────────────────┬────────────┐

│ N │ Повышающие коэффициенты │ Размер │

│п/п│ │повышающего │

│ │ │коэффициента│

├───┼────────────────────────────────────────────────────────┼────────────┤

│1. │За работу в отделениях, классах, группах обучающихся с │ 0,15 - 0,2 │

│ │отклонениями в развитии (в том числе с задержкой │ │

│ │психического развития) │ │

├───┼────────────────────────────────────────────────────────┼────────────┤

│2. │За работу в отделениях, классах, группах обучающихся с │ 0,15 - 0,2 │

│ │девиантным поведением │ │

├───┼────────────────────────────────────────────────────────┼────────────┤

│3. │За работу в отделениях, классах, группах для детей-сирот│ 0,2 │

│ │и детей, оставшихся без попечения родителей │ │

├───┼────────────────────────────────────────────────────────┼────────────┤

│4. │За работу в отделениях, классах, группах для │ 0,15 - 0,2 │

│ │детей-инвалидов │ │

├───┼────────────────────────────────────────────────────────┼────────────┤

│5. │Педагогическим работникам за работу в лицеях, колледжах │ 0,15 │

├───┼────────────────────────────────────────────────────────┼────────────┤

│6. │Старшим мастерам и мастерам производственного обучения, │ 0,15 │

│ │обучающих профессиям художественных ремесел, │ │

│ │осуществляющих подготовку рабочих и специалистов для │ │

│ │предприятий и организаций угольной, сланцевой │ │

│ │промышленности, черной и цветной металлургии и для │ │

│ │горно-капитальных работ │ │

└───┴────────────────────────────────────────────────────────┴────────────┘

Приложение № 4

к Положению об оплате труда

работников КГАОУ СПО ХТК

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ПОРЯДКЕ НАЗНАЧЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ НАДБАВОК**

**ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ**

1. Общие положения
   1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее - надбавка) производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на полу­чение этой надбавки работникам, в следующих размерах:
      1. Заместителям директора (кроме заместите­ля по административно-хозяйственной работе), главному бухгалтеру при стаже работы:

до 2 лет - 15 процентов;

от 2 до 5 лет - 20 процентов;

от 5 до 10 лет - 30 процентов;

свыше 10 лет - 35 процентов.

* + 1. Педагогическим работникам и другим работникам при стаже ра­боты:

до 2 лет - 15 процентов;

от 2 до 5 лет - 20 процентов;

от 5 до 10 лет - 25 процентов;

свыше 10 лет - 35 процентов.

* 1. Выплата надбавки производится ежемесячно.
  2. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам осуществляется за счет средств краевого бюджета.

1. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки
   1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки вклю­чается:
      1. Время работы в:

* дошкольных образовательных организациях;
* общеобразовательных организациях;
* профессиональных образовательных организациях;
* образовательных организациях высшего образования;
* организациях дополнительного образования;
* организациях дополнительного профессионального образования;
* организациях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
* Краевом государственном бюджетном образовательном учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи "Хабаровский краевой центр психолого-педагогической реабилита­ции и коррекции”;
* Краевом государственном казенном учреждении “Краевой молодеж­ный социальный медико-педагогический центр";
* Краевом государственном бюджетном образовательном учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи "Краевой центр психолого-медико-социального сопровождения”;
* Краевом государственном бюджетном учреждении "Региональный центр оценки качества образования";
* Краевом государственном бюджетном учреждении "Центр бухгалтер­ского учета и ресурсно-правового обеспечения образования";
* министерстве образования и науки Хабаровского края;
* органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;
* централизованных бухгалтериях муниципальных районов и городских округов.
  + 1. Время обучения работников организации в образовательных орга­низациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кад­ров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях.
    2. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с органи­зацией.
    3. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не свя­занные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяй­ственные и т.д.) - иные периоды работы, опыт и знания по которым необхо­димы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на полу­чение надбавки, принимает руководитель организации по рекомендации атте­стационной комиссии организации.

* + 1. Для педагогических и руководящих работников в стаж работы, да­ющий право на получение надбавки, засчитываются также другие периоды ра­боты, предусмотренные к зачету в педагогический стаж, в соответствии с при­ложениями № 1, 2 к письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 октября 2004 г. № АФ-947 "О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году".

1. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки
   1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом директора колледжа.
   2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.
2. Порядок начисления и выплаты надбавки
   1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.
   2. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленных на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.
   3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего зара­ботка.
   4. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назна­чение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

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

1. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки
   1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников организации возлагается на директора колледжа.
   2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа  
      для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

(см. текст в предыдущей редакции)