

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ
краевое государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение «Хабаровский технологический колледж»

ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ КГА ПОУ ХТК
от 11.11.2016 № 300

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Директор КГА ПОУ ХТК


Л. В. Менькова
«27» сентября 2019 г.

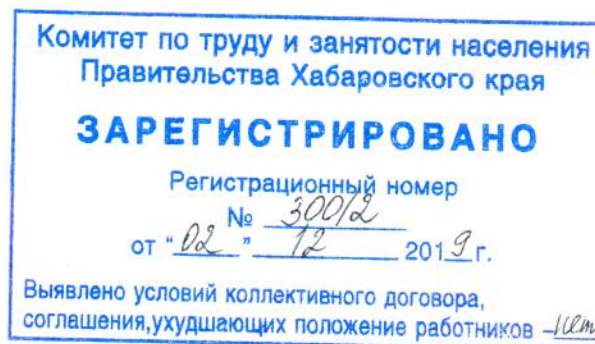
от «РАБОТНИКОВ»

Председатель представительного органа
работников КГА ПОУ ХТК


И. Т. Федосова
«27» сентября 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

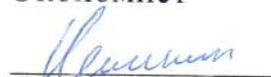
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ХАБАРОВСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
(КГА ПОУ ХТК)



Хабаровск
2019

Разработчики:

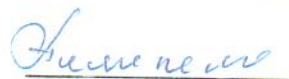
Экономист

 Шишкина М. Е.

«21» 09 20 19 г.

СОГЛАСОВАНО

Главный бухгалтер

 Н.А. Пилипенко

«21» 09 20 19 г.

Юрисконсульт

 Т.В. Дудникова

«21» 09 20 19 г.

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский технологический колледж» (далее по тексту 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", Постановлением Правительства Хабаровского края от 25 апреля 2018 года № 142-пр «О надбавке до гарантированного размера оплаты труда и признании утратившим силу постановления Правительства Хабаровского края от 29 апреля 2016 г. № 115-пр «Об установлении минимальной заработной платы в государственных казенных, бюджетных и автономных учреждениях Хабаровского края», постановление Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 г. №262-пр «Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края», Региональным отраслевым соглашением между Хабаровской краевой организацией Профсоюза работников народного образования и науки и министерством образования и науки Хабаровского края на 2018 – 2021 годы, Примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и автономных профессиональных образовательных организаций, организации дополнительного профессионального образования, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, Приказом №8 от 21.02.17 г. «Об утверждении положения об оплате труда работников краевых государственных профессиональных образовательных организаций, организаций дополнительного профессионального образования, подведомственных министерству образования и науки хабаровского края». Настоящее Положение утверждено на общем собрании работников КГА ПОУ ХТК от « » _____ 2019 г.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников КГА ПОУ "Хабаровский технологический колледж" (далее – работники, организации соответственно) за счет средств краевого бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.4. Месячная заработная плата работника колледжа (за счет всех источников финансирования), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда 11 163 рубля, установленного федеральным законодательством с 01 мая 2018 года, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края (далее- гарантированный размер оплаты труда).

1.5. Заработная плата работников колледжа предельными размерами не

ограничивается.

1.6. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. Устанавливаемая настоящим Положением система оплаты труда работников колледжа разработана и осуществляется с учетом:

а) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании подразделений, служб отделов и колледжа в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

б) достигнутого уровня оплаты труда;

в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

г) совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и других частей заработной платы работников путем перераспределения средства в структуре заработной платы для ее оптимизации с учетом задач краевого обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

д) повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

е) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

ж) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год исходя из объема субсидии и средств от приносящей доход деятельности;

з) мнения представительного органа трудового коллектива;

и) порядка аттестации работников колледжа, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

к) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.8. Об изменении систем оплаты труда и (или) введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

1.9. 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.

1.10. Размеры должностных окладов, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет всех источников финансирования.

1.11. Основные понятия и определения, используемые в Положении:

– **Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)** - это группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом вида экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (Приложение № 1).

– **Оклад, ставка заработной платы** - это фиксированный оклад (фиксированная ставка заработной платы) работника колледжа, осуществляющего профессиональную деятельность в соответствии с ПКГ, без учета выплат компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, социальных выплат. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются в соответствии с **минимальными рекомендуемыми размерами должностных окладов**.

– **Заработная плата** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также с учетом выплат компенсационного характера (работа в условиях, отклоняющихся от нормальных) и выплат стимулирующего характера (премии и иные выплаты).

2. Порядок и условия оплаты труда работников колледжа

2.1. Система оплаты труда работников колледжа включают в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по ПКГ,
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты 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 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 г. № 11731; Российская газета, 2008 г., 28 мая);

– от 05 мая 2008 г. № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования" (зарегистрирован в Минюсте РФ 22 мая 2008 г. № 11725; Российская газета, 2008 г., 28 мая);

– от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 18 июня 2008 г., № 11858; Российская газета, 2008 г., 04 июля);

– от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих" (зарегистрирован в Минюсте РФ 23 июня 2008

г., № 11861; Российская газета, 2008 г., 02 июля);

- от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (зарегистрирован в Минюсте РФ 01 октября 2007 г., № 10222; Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, № 41, 08 октября 2007 г.);

2.3. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням установлены постановлением Правительства Хабаровского края от 30 января 2009 года N 23-пр «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края» на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания организаций. Дифференциация должностей производится на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности (Приложение № 2).

Указанные должности должны соответствовать уставным целям колледжа и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням работников колледжа устанавливаются не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, утвержденных постановлением Правительства Хабаровского края.

2.4. Должностные оклады руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

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

2.5. Преподавательская работа вышеуказанных работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в той же организации, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.6. К установленному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливаются повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в группе;
- молодому специалисту (молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, приступивший к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации, при условии заключения трудового договора впервые.)

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

В срок действия статуса молодого специалиста не включаются периоды:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную

гражданскую службу;

- направление в очередную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

- нахождении в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется в случае трудоустройства работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность.

2.7. Размер повышающего коэффициента молодому специалисту - 0,35 ставки заработной платы (должностного оклада).

2.8. 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.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.9. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отделении, группе, устанавливаемых работникам колледжа, приводятся в Приложении № 4 к настоящему Положению.

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

2.11 Выплаты компенсационного характера (раздел 5 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 178-пр "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края".

2.12. Выплаты стимулирующего характера, критерии и порядок их установления (раздел 6 настоящего Положения) устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 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".

Стимулирующая часть фонда оплаты труда для всех работников колледжа, в том числе заместителей Директора колледжа, устанавливается колледжем, с учетом положений методических рекомендаций Минобрнауки России, установленных в Письме от «20» июня 2013 года №АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»

2.13. Размер надбавки до гарантированного размера оплаты труда устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Хабаровского края от 25 апреля 2018 года № 142-пр «О надбавке до гарантированного размера оплаты труда и признании утратившим силу постановления Правительства Хабаровского края от 29 апреля 2016 г. № 115-пр «Об установлении минимальной заработной платы в государственных казенных, бюджетных и

автономных учреждениях Хабаровского края».

Для работников Хабаровского края гарантированный размер оплаты труда рассчитывается по формуле:

$$\text{ГРОТ} = \text{МРОТ} \times (\text{РК} + \text{ДВ}),$$

где:

ГРОТ – гарантированный размер оплаты труда;

МРОТ – минимальный размер оплаты труда, установленный Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда";

РК – районный коэффициент за работу в особых климатических условиях;

ДВ – процентная надбавка за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края.

Размер надбавки устанавливается в абсолютном размере и определяется как разница между ГРОТ и начисленной заработной платой работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом компенсационных и стимулирующих выплат согласно трудовому договору по следующей формуле:

$$\text{Н} = \text{ГРОТ} - \text{НЗП},$$

где:

Н – надбавка до гарантированного размера оплаты труда;

НЗП – начисленная заработная плата.

$$\text{НЗП} = (\text{О} + \text{КВ} + \text{СВ}) \times (\text{РК} + \text{ДВ}),$$

где:

О – оклад;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

При исполнении трудовых обязанностей менее нормальной продолжительности рабочего времени выплата надбавки производится пропорционально отработанному времени.

Размер надбавки до ГРОТ определяется ежемесячно с учетом особенностей режима рабочего времени работника и условий оплаты труда, установленных в трудовом договоре.

2.14. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, надбавки до гарантированного размера оплаты труда являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.15. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.16. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно.

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

3.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

3.2. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.3. Постоянно гарантированной величиной является должностной оклад (ставка заработной платы) и повышающий коэффициент. Остальные части заработной платы педагогических работников выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда, в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством.

3.4. 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 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

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

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

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

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

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

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

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

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

3.11. 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. Для получения разрешения директор колледжа подает заявление на имя министра образования и науки Хабаровского края. Срок рассмотрения заявления в течении 10 календарных дней со дня его подачи.

3.12. До начала учебного года средняя месячная заработная плата за часы учебной нагрузки 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).

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

3.14. 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.

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

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 помесечно 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 помесечно 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.

3.16. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года

годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлинённом оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда 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.

3.17. 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.

3.18. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлинённом оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных пунктом 3.16 настоящего Положения.

3.19. Преподавателям колледжа, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 3.16 настоящего Положения, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлинённым оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

3.20. 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.

3.21. Заработная плата мастеров производственного обучения и педагога-организатора колледжа производится по должностным окладам, соответствующим их квалификации.

3.22. Особенности нормирования и оплаты труда мастеров производственного обучения

3.22.1. Продолжительность рабочего времени мастеров производственного обучения при работе на ставку - 36 часов в неделю.

3.22.2. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой.

3.22.3. Оплата труда мастеров производственного обучения производится по должностным окладам. К должностному окладу мастера производственного обучения устанавливаются повышающие коэффициенты (в соответствии с Приложениями № 3 и № 4 к настоящему Положению).

Оплата мастерам производственного обучения за часы преподавательской работы (теоретические занятия) производится из расчета должностного оклада преподавателя.

4. Условия оплаты труда директора колледжа, его заместителей, главного бухгалтера

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

4.2. Условия оплаты труда директора колледжа определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 № 329.

4.3. Размер должностного оклада директора колледжа, размер, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются министерством образования и науки Хабаровского края.

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

4.5. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора колледжа.

4.6. К должностному окладу директора колледжа, его заместителей, главного бухгалтера применяются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания (Приложение № 3 к настоящему Положению).

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

4.8. Директору колледжа, заместителям директора, главному бухгалтеру колледжа к должностному окладу устанавливаются выплаты за:

- наличие ученой степени кандидата наук - 10 процентов;
- наличие ученой степени доктора наук - 20 процентов;
- наличие ученого звания "доцент" - 10 процентов;
- наличие ученого звания "профессор" - 20 процентов;
- наличие почетного звания "Народный", "Заслуженный", другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профиллю учреждения - 10 процентов.

Выплата за наличие ученой степени, звания "Заслуженный", "Народный" устанавливается:

- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

4.9. Заместителям директора, главному бухгалтеру колледжа устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.10. Министерство образования и науки края устанавливает директору колледжа выплаты стимулирующего характера.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются директору в зависимости от достижения им целевых показателей эффективности работы, предусмотренных ведомственным перечнем показателей эффективности деятельности руководителей, утвержденным министерством образования и науки края.

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

Размеры выплат стимулирующего характера директора колледжа устанавливаются по результатам проведенного мониторинга итоговой оценки эффективности деятельности руководителей.

4.11. Соотношение среднемесячной заработной платы директора колледжа, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников колледжа, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется согласно порядку, утвержденному Правительством Российской Федерации в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора колледжа, его заместителей, главного бухгалтера колледжа и среднемесячной заработной платы работников колледжа определяется министерством образования и науки Хабаровского края в кратности от 1 до 4.

4.12. Условия оплаты заместителей директора колледжа, главного бухгалтера определяются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства края от 04 августа 2008 г. № 178-пр "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края", работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

– районный коэффициент;

– процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- в) в условиях, отклоняющихся от нормальных;
 - за совмещение профессий (должностей);
 - за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы;
 - за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника (без освобождения от работы, предусмотренной трудовым договором);
 - за сверхурочную работу;
 - за выполнение работ различной квалификации;
 - за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- г) не входящую в должностные обязанности преподавателей, но непосредственно связанные с образовательным процессом:
 - классное руководство (кураторство);
 - руководство второй подгруппой;
 - за заведование: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями;
 - руководство предметно-цикловыми комиссиями;
 - за проверку письменных работ.
- д) другие компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством или коллективным договором (соглашениями).

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 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Хабаровского края».

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

5.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР". Установление выплат производится по результатам специальной оценки условий труда.

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

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

5.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии со статьей 6 Закона Хабаровского края от 26

ноября 2008 г. № 222 "Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края" применяются:

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

5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются доплаты в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами;

5.5.1. 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.

5.5.2. Порядок и размеры доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом: проверка письменных работ; заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией, руководство предметно-цикловыми комиссиями; классное руководство и др. устанавливаются локальным актом колледжа с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами (приложение № 6).

5.5.3. 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.

5.5.4. 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.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада).

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

5.5.5. 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 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.

Порядок оплаты за работу в выходные дни не распространяется на работников со сменным графиком работы.

5.6. Выплаты компенсационного характера включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

6.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края, утвержденным постановлением Правительства Хабаровского края от 04 августа 2008 г. № 179-пр "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края", в организации устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, ученое звание, звание «заслуженный», «народный», другие почетные звания;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;
- выплаты за классность водителям автомобиля;
- премиальные выплаты по итогам работы;

6.3. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, звания "Заслуженный", "Народный", другие почетные звания, устанавливаемых работникам организации, приведены в приложении № 3 к настоящему Примерному положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу правового акта о награждении ведомственной наградой;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

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

При переходе педагогического работника, имеющего квалификационную категорию, с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (Приложение № 5 к настоящему положению).

6.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами колледжа, трудовыми договорами с учетом разработанных в колледже показателей и критериев оценки эффективности труда работников с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

а) объективности – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемости – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

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

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

6.8. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в соответствии с Положением о порядке назначения и выплат надбавок за выслугу лет работникам краевых государственных бюджетных и автономных профессиональных образовательных организаций, организации дополнительного профессионального образования, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края (приложение № 7 к настоящему Положению)

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

6.10. В колледже могут выплачиваться несколько премий за разные периоды - по итогам работы за месяц, квартал, за полугодие, по итогам работы за учебный или календарный год, а также премии за выполнение особо важных и срочных работ.

6.11. Премирование осуществляется по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств от приносящей доход деятельности:

- заместителей директора, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных директору непосредственно;
- руководителей подразделений колледжа и иных работников, подчиненных заместителям директора по представлению заместителей директора;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях, по представлению руководителей подразделений.

6.12. 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.

6.13. 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.

6.14. 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.

6.15. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат не ограничен.

6.16. Размер стимулирующей выплаты может быть уменьшен за ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, выявленное в ходе проверок различного уровня по различным направлениям деятельности колледжа. Снижение размера стимулирующей выплаты производится однократно и не более, чем на 20 %.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В колледже предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала.

7.2. Штатное расписание составляется по видам персонала, утверждается на календарный год и корректируется по мере необходимости.

Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников колледжа утверждаются директором.

7.3. Министерство образования и науки края вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда колледжа (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, с учетом положений Программы оздоровления государственных финансов Хабаровского края на период до 2021 года, утвержденной распоряжением Правительством Хабаровского края от 29 октября 2019 г. №706-рп.

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

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

Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливаются настоящим положением с учетом мнения представительного органа работников.

Материальная помощь директору колледжа устанавливается министерством образования и науки края на основании письменного заявления директора.

Выплата материальной помощи производится в пределах средств фонда оплаты труда.

7.6. Условия выплаты материальной помощи:

- материальная помощь к отпуску выплачивается работнику в течение года в размере 1 (одного) должностного оклада (ставки заработной платы);

- 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.

7.7. За счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, могут предоставляться следующие выплаты:

- материальная помощь в случае смерти близких родственников работника (супруг, родитель, ребенок), по его заявлению и предоставлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

- материальная помощь в связи с тяжелым материальным положением;

- единовременная денежная выплата работникам в связи с юбилейными датами: 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет в размере 3000 рублей;

– единовременная выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

7.8. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением об оплате труда, размеры окладов устанавливаются по решению директора колледжа, но не более чем оклад директора.

7.9. В целях реализации статьи 1 Закона Хабаровского края от 14.02.2005 г. № 261 «О дополнительных мерах социальной поддержки педагогических работников и дополнительных мерах социальной поддержки и стимулирования отдельных категорий обучающихся» и постановления правительства Хабаровского края от 25.11.2016 г. № 424-пр «Об утверждении Положения о порядке и об условиях предоставления педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, организаций, осуществляющих обучение, подведомственных органу исполнительной власти Хабаровского края, осуществляющему государственное управление в сфере образования, и муниципальных образовательных организаций дополнительных мер социальной поддержки» педагогическим работникам колледжа предоставляются дополнительные меры социальной поддержки в соответствии с Положением о порядке и об условиях предоставления педагогическим работникам КГА ПОУ «Хабаровский технологический колледж» дополнительных мер социальной поддержки (Приложение № 8).

8. Заключительные положения

8.1. Если в результате изменения действующего законодательства Российской Федерации отдельные статьи настоящего Положения вступят с ним в противоречие, они утрачивают силу. Преимущественную силу имеют положения действующего законодательства Российской Федерации.

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
	Секретарь учебной части

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
2 квалификационный уровень	Педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификацион ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
2 квалификационный уровень	Заведующий отделением, заведующий учебной частью, заведующий учебно-производственными мастерскими, заведующий лабораторией, заведующий отделом по учебно-производственной работе, заведующий отделом по социальным вопросам, старший мастер, заведующий библиотекой

Профессиональная квалификационная группа
"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"

Квалификацион ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
	Библиотекарь

Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих первого уровня"

Квалификацион ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Архивариус, комендант, дежурный по общежитию, паспортист

Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих второго уровня"

Квалификацион ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя, техник по обслуживанию компьютерных систем, техник-смотритель зданий и сооружений, лаборант, администратор
2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием, начальник хозяйственного отдела, заведующий производством
4 квалификационный уровень	Механик

**Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих третьего уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Юрисконсульт, специалист по охране труда, бухгалтер, экономист, специалист по профориентационной работе, специалист по кадрам, программист
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера

**Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров

**Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Кастелянша, уборщик производственных и служебных помещений, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, плотник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, вахтер, гардеробщик, дворник, кладовщик, мойщик посуды, машинист насосных установок

**Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, повар, кондитер
4 квалификационный уровень	Водитель автобуса

**Минимальные оклады (минимальные должностные оклады), минимальные
ставки заработной платы работников краевого государственного автономного
профессионального образовательного учреждения
«Хабаровский технологический колледж»
по профессиональным квалификационным группам**

Выдержка
из Постановления Правительства Хабаровского края от 24.12.2018 № 488-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»

п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки зарплаты (рублей)
1	2	3
1.	<u>Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. N 216н</u>	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5 157
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1.2.1.	1 квалификационный уровень	
1.2.2.	2 квалификационный уровень	5 321
1.3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	5 489
1.3.1.	1 квалификационный уровень	
1.3.2.	2 квалификационный уровень	6 556
1.3.3.	3 квалификационный уровень	6 914
1.3.4.	4 квалификационный уровень	7 453
1.4.	Профессиональная квалификационная группа	7 809

	должностей руководителей структурных подразделений	
1.4.1.	1 квалификационный уровень	8 183
1.4.2.	2 квалификационный уровень	8 539
1.4.3.	3 квалификационный уровень	8 895
2.	<u>Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. N 217н</u>	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	
2.1.1.	1 квалификационный уровень	7 094
2.1.2.	2 квалификационный уровень	7 427
2.1.3.	3 квалификационный уровень	7 760
2.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	
2.2.1.	1 квалификационный уровень	7 865
2.2.2.	2 квалификационный уровень	8 198
2.2.3.	3 квалификационный уровень	8 529
2.2.4.	4 квалификационный уровень	8 862
2.2.5.	5 квалификационный уровень	9 195
2.2.6.	6 квалификационный уровень	9 528
3.	<u>Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 03 июля 2008 г. N 305н</u>	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	
3.1.1.	2 квалификационный уровень	7 983
3.1.2.	3 квалификационный уровень	8 316
3.1.3.	4 квалификационный уровень	8 648
3.1.4.	5 квалификационный уровень	8 980
4.	<u>Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. N 570</u>	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	4 658
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	5 321
4.3.	Профессиональная квалификационная группа	5 988

	"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
4.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	6 985
5.	<u>Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007 г. N 526</u>	
5.1.	Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	
5.1.1.	1 квалификационный уровень	4 658
5.2.	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
5.2.1.	2 квалификационный уровень	5 646
5.2.2.	3 квалификационный уровень	6 230
5.2.3.	4 квалификационный уровень	6 425
5.2.4.	5 квалификационный уровень	6 620
5.3.	Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
5.3.1.	2 квалификационный уровень	14 561
5.4.	Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"	
5.4.1.	1 квалификационный уровень	16 254
6.	<u>Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н</u>	
6.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
6.1.1.	1 квалификационный уровень	3 999
6.1.2.	2 квалификационный уровень	4 349
6.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
6.2.1.	1 квалификационный уровень	5 216
6.2.2.	2 квалификационный уровень	5 738
6.2.3.	3 квалификационный уровень	6 258
6.2.4.	4 квалификационный уровень	6 432
6.2.5.	5 квалификационный уровень	6 607
6.3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
6.3.1.	1 квалификационный уровень	6 087

6.3.2.	2 квалификационный уровень	6 258
6.3.3.	3 квалификационный уровень	6 432
6.3.4.	4 квалификационный уровень	6 607
6.3.5.	5 квалификационный уровень	7 303
6.4.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
6.4.1.	1 квалификационный уровень	7 651
6.4.2.	2 квалификационный уровень	7 983
6.4.3.	3 квалификационный уровень	8 316
7.	<u>Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н</u>	
7.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
7.1.1.	1 квалификационный уровень	3 780
7.1.2.	2 квалификационный уровень	4 173
7.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
7.2.1.	1 квалификационный уровень	4 263
7.2.2.	2 квалификационный уровень	4 898
7.2.3.	3 квалификационный уровень	5 351
7.2.4.	4 квалификационный уровень	7 042
8.	<u>Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 г. N 121н</u>	
8.1.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"	
8.1.1.	1 квалификационный уровень	4 564
8.2.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"	
8.2.1.	1 квалификационный уровень	4 935
8.2.2.	2 квалификационный уровень	5 207
8.2.3.	3 квалификационный уровень	5 468
8.2.4.	4 квалификационный уровень	5 906

**Размеры
выплат к окладу (должностному) окладу, ставке заработной платы
за квалификационную категорию,
наличие ученой степени, ученого звания, звания «Заслуженный», «Народный»,
другие почетные звания в процентах**

N п/п	Повышающие коэффициенты	Размер повышающего коэффициента	
		Специалисты	Руководители учреждений, заместители, их главные бухгалтеры
	Наличие ученого звания «доцент»	0,1	0,1
	Наличие ученого звания «профессор»	0,2	0,2
	Наличие звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», другие почетные звания, соответствующие: у руководящих работников - профилю организации у педагогических работников - профилю педагогической деятельности	0,1	0,1
	Наличие высшей квалификационной категории	0,75	0,1
	Наличие первой квалификационной категории	0,15	-
	Наличие второй квалификационной категории	0,1	-
	Наличие ученой степени кандидата наук	0,1	0,1
	Наличие ученой степени доктора наук	0,2	0,2

**Размеры повышающих коэффициентов
к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
за специфику работы**

№ п/п	Повышающие коэффициенты	Размер повышающего коэффициента
	За работу в отделениях, классах, группах обучающихся с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	0,15 - 0,2
	За работу в отделениях, классах, группах обучающихся с девиантным поведением: педагогическим работникам другим работникам	0,2 0,15
	За работу в отделениях, классах, группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	0,2
	За работу в отделениях, классах, группах для детей-инвалидов	0,15 - 0,2

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности"(ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности"(ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по

1	2
	основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения среднего профессионального образования либо	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу

1	2
структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования

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

**Размер доплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
за работы, не входящие в должностные обязанности преподавателей, но
непосредственно связанные с образовательным процессом**

№ п/п	Наименование доплат	Размер доплаты, %	Источник финансирования
1.	Классное руководство (кураторство)	6 - 10	бюджет
2.	Руководство второй подгруппой	30 - 50	бюджет
3.	За заведование: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями	6 - 10	бюджет
4.	Руководство предметно-цикловыми комиссиями	15	бюджет
5.	За проверку письменных работ:		бюджет/внебюджет
	– русский язык и литература;	15	бюджет/внебюджет
	– математика;	10	бюджет/внебюджет
	– иностранный язык;	10	бюджет/внебюджет
	– конструирование одежды;	10	бюджет/внебюджет
	– инженерная графика.	10	бюджет/внебюджет

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ НАЗНАЧЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ НАДБАВОК ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

1. Общие положения

- 1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее - надбавка) производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки работникам, в следующих размерах:
 - 1.1.1. Директору, 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.
 - 1.1.2. 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.
- 1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.
- 1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам осуществляется за счет средств краевого бюджета.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки

- 2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки включается:
 - 2.1.1. 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 общеобразовательном учреждении «Хабаровский краевой центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»;
 - Краевом государственном бюджетном учреждении «Хабаровский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»;
 - Краевом государственном казенном учреждении «Региональный центр оценки качества образования»;
 - Краевом государственном казенном учреждении «Центр бухгалтерского учета и ресурсно-правового обеспечения образования»;
 - Краевом государственном казенном учреждении «Центр по развитию семейных форм устройства детей, оставшихся без попечения родителей, и постинтернатному сопровождению»;
 - министерстве образования и науки Хабаровского края;

- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;

- централизованных бухгалтериях муниципальных районов и городских округов.

2.1.2. Время обучения работников организации в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях.

2.1.3. 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.

2.1.4. 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.

2.1.5. 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".

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

3.1. Стаж работы для выплаты надбавки устанавливается приказом директора колледжа.

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

4. Порядок начисления и выплаты надбавки

4.1. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

4.2. 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.

4.3. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. 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.

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

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

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников организации возлагается на директора колледжа.

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

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и об условиях предоставления педагогическим работникам КГА ПОУ
«Хабаровский технологический колледж» дополнительных мер социальной поддержки

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 1 Закона Хабаровского края от 14 февраля 2005 г. № 261 "О дополнительных мерах социальной поддержки педагогических работников и дополнительных мерах социальной поддержки и стимулирования отдельных категорий обучающихся" и определяет порядок и условия предоставления педагогическим работникам КГА ПОУ «Хабаровский технологический колледж» следующих дополнительных мер социальной поддержки:

1) выплата единовременного пособия в размере четырех должностных окладов (тарифных ставок) при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации;

2) выплата единовременного пособия в размере трех должностных окладов (тарифных ставок) при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более;

3) выплата единовременного пособия в размере трех должностных окладов (тарифных ставок) при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы.

1.2. Выплата каждого из единовременных пособий, предусмотренных в подпунктах 1 – 3 пункта 1.1 настоящего раздела, осуществляется по основному месту работы педагогического работника и оформляется приказом директора колледжа.

1.3. Педагогические работники имеют право на получение каждого из единовременных пособий, предусмотренных в подпунктах 1 – 3 пункта 1.1 настоящего раздела, один раз за весь период трудовой деятельности.

2. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам единовременного пособия при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации

2.1. Право на получение единовременного пособия при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (далее – единовременное пособие при поступлении на работу впервые) имеют педагогические работники при соблюдении совокупности следующих условий:

- наличие у педагогического работника диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (далее – диплом);

- трудоустройство педагогического работника в КГА ПОУ «ХТК», являющееся первым местом трудоустройства за весь период его трудовой деятельности, за исключением педагогических работников, которые в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации работали на педагогических должностях.

За педагогическими работниками, которые в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации работали на педагогических должностях, сохраняется право на получение единовременного пособия при трудоустройстве в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

- работа на педагогической должности осуществляется по основному месту работы.

2.2. Выплата единовременного пособия при поступлении на работу впервые осуществляется в размере четырех должностных окладов (тарифных ставок), установленных педагогическому работнику в соответствии с трудовым договором.

2.3. Для реализации права на получение единовременного пособия при устройстве на работу впервые педагогический работник представляет работодателю заявление на предоставление выплаты единовременного пособия при устройстве на работу впервые (далее – заявление).

Заявление представляется в течение шести месяцев с даты трудоустройства на педагогическую должность в КГА ПОУ «ХТК». Для педагогических работников, которые в период обучения в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации работали на педагогических должностях, и продолжающих трудовую деятельность на педагогических должностях в той же организации, осуществляющей образовательную деятельность, указанный шестимесячный срок исчисляется с даты выдачи диплома.

2.4. Единовременное пособие при поступлении на работу впервые выплачивается не позднее одного месяца со дня подачи педагогическим работником заявления.

3. Порядок и условия выплаты педагогическим работникам единовременного пособия при выходе на пенсию по старости или инвалидности

3.1. Право на получение единовременного пособия при выходе на пенсию по старости или инвалидности (далее – единовременное пособие при выходе на пенсию) имеют педагогические работники:

- имеющие стаж педагогической деятельности 25 лет и более и увольняющиеся с педагогической должности из КГА ПОУ «ХТК», по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости;

- увольняющиеся с педагогической должности из КГА ПОУ «ХТК», в связи с выходом на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы.

3.2. Выплата единовременного пособия при выходе на пенсию осуществляется в размере трех должностных окладов (тарифных ставок), установленных педагогическому работнику на дату увольнения.

3.3. Для реализации права на получение единовременного пособия при выходе на пенсию педагогический работник представляет работодателю заявление на предоставление выплаты единовременного пособия при выходе на пенсию и соответствующий документ (удостоверение, справку), подтверждающий назначение пенсии по старости или инвалидности.

3.4. Выплата единовременного пособия при выходе на пенсию производится одновременно с окончательным расчетом по заработной плате при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности.

3.5. При увольнении пенсионера после последующих трудоустройств единовременное пособие при выходе на пенсию не выплачивается, если при предыдущих увольнениях данная выплата была произведена.

Председателю комитета по труду и
занятости населения Правительства
Хабаровского края

Заявление об уведомительной регистрации изменений в коллективный договор

В соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации направляем на уведомительную регистрацию дополнительное соглашение к коллективному договору Краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский технологический колледж» о продлении сроков до 07.10.2022 и Приложение № 4 (новая редакция) к коллективному договору № 300 от 07.10.2016.

Дополнительно сообщаем следующую информацию:

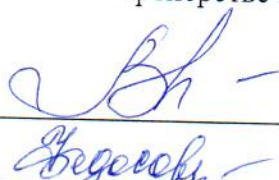
- Краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Хабаровский технологический колледж» (КГА ПОУ ХТК), вида экономической деятельности – обучение в образовательных учреждениях среднего профессионального образования;
- юридический адрес работодателя : 680000, г. Хабаровск, ул. Московская д.6
- должность представителей сторон, подписавших коллективный договор: Менякова Людмила Васильевна представитель работодателя, контактный телефон: (4212) 30-46-81, Федосова Ирина Трифоновна – председатель представительного органа работников , телефон. (4212) 30-46-81;
- Менякова Л.В.- директор КГА ПОУ ХТК – приказ Министерства образования и науки Хабаровского края от 19.07.2013 №261-лс1; Федосова Ирина Трифоновна – протокол № 2 общего собрания от 20.05.2016;
- фактическая численность работников на момент подписания коллективного договора -205 ;
- минимальная заработная плата в организации – 15 183,00;
- дата заключения коллективного договора и срок его действия: 07.10.2016 – 3 года.

Приложение:

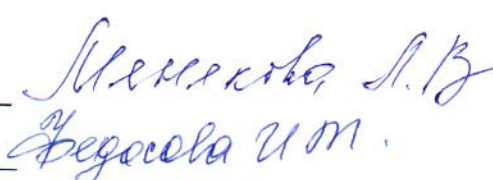
1. Прошито, пронумерованное Приложение №4 (Положение об оплате труда работников КГА ПОУ ХТК) к коллективному договору , зарегистрированному в Комитете по труду и занятости населения от 11.11.2016 №300 в трёх экземплярах.

2. Выписка из протокола общего собрания (конференции) работников об избрании тайным голосованием представителя (представительного органа) работников (в случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие- либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне).

07.11.2019



подпись работодателя, представителя
работодателя (работодателей)



(расшифровка

подписи)

Получено 12.11.2019 г.

56-81-84



Виноградов А.И.

Правительство Хабаровского края
КОМИТЕТ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ

Станционный пер., 21, г. Хабаровск, 680021

Тел./факс (4212) 73-87-59, 56-78-78,

E-mail: trudzan@adm.khv.ru

ОКПО 03490714 ОГРН 1112722005901

ИНН/КПП 2722104250/272201001

03.12.2019 № 08-10-8009

На № _____ от _____

Директору КГА ПОУ ХТК
Л.В. Меняковой

Представителю работников
И.Т. Федосовой

Московская ул., 6,
г. Хабаровск, 680000

Уведомление
о регистрации изменений и дополнений
к коллективному договору

Комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края сообщает, что изменения и дополнения к коллективному договору краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения "Хабаровский технологический колледж" в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации зарегистрированы 02.12.2019 № 300/1, 300/2.

При уведомительной регистрации изменений и дополнений к коллективному договору условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлено.

Вместе с тем обращаем внимание на положения коллективного договора, которые предлагаем изложить, руководствуясь нормами трудового законодательства.

Положение об оплате труда (в новой редакции). В пункте 1.4 слова "11 163 рубля" и "с 01 мая 2018 года" предлагаем исключить, поскольку минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) регулярно повышается. Для сведения. С 01.01.2019 МРОТ составляет 11 280 рублей (Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда"), с 01.01.2020 планируется повышение до 12 130 рублей.

Абзац 2 пункта 4.11 предлагаем изложить в соответствии с пунктом 4.9 Примерного положения об оплате труда..., утвержденного приказом министерства образования и науки Хабаровского края от 21.02.2017 № 8 (в редакции от 09.09.2019) (далее – Примерное положение), заменив слова "от 1 до 8" словами "от 1 до 4".

Приложение № 4 к Положению об оплате труда. Пункты 1 и 4 таблицы рекомендуем доработать, руководствуясь приложением № 1 к Примерному положению, поскольку повышающий коэффициент в размере 0,2 предусмотрен педагогическим работникам, в размере 0,15 – другим работникам.

Предлагаем направить по адресу 680021, г. Хабаровск, пер. Станционный, д. 21 в трех экземплярах изменения и дополнения в коллективный договор, внесенные и подписанные сторонами с учетом замечаний и предложений (не позднее одного месяца со дня их получения).

Председатель комитета



К.И. Виноградов

Вежновец Александра Константиновна,
56 71 87, a.k.vezhnovets@adm.khv.ru

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к Коллективному договору КГА ПОУ ХТК от 07.10.2016

г. Хабаровск

27.09.2019 г.

Краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Хабаровский технологический колледж» (далее -КГА ПОУ ХТК) в лице директора Меняковой Людмилы Васильевны, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и работники в лице председателя Представительного органа работников КГА ПОУ ХТК Федосовой Ирины Трифоновны, действующего на основании Положения о представительном органе работников КГА ПОУ ХТК, взаимно признавая права и полномочия друг друга, в результате коллективных переговоров заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Ввести новую редакцию Приложение № 4 «Положения об оплате труда работников КГА ПОУ ХТК. Действие новой редакции распространяются на трудовые отношения, начиная с 01.01.2019 года.
2. В соответствии с пунктом 1.9.1 продлить действие Коллективного договора до 07.10.2022 года
3. Условия Коллективного договора от 07.10.2016 года, не затронутые настоящим соглашением, остаются неизменными и Стороны подтверждают по ним свои обязательства.
4. Настоящее соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

Председатель представительного органа
работников КГА ПОУ ХТК

Федосова И.Т. Федосова
«___» _____ 2019 г.

Директор КГА ПОУ ХТК

Менякова Л.В. Менякова
«___» _____ 2019г.

