

Министерство образования и науки Хабаровского края
Краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«ХАБАРОВСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
(КГА ПОУ ХТК)

УТВЕРЖДЕНО

приказом КГА ПОУ ХТК
от 13.09.2022 № 54/1-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
Об оплате труда работников

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»
Директор КГА ПОУ ХТК


Л. В. Менякова

«13» сентября 2022 г.

от «РАБОТНИКОВ»
Председатель представительного органа
работников КГА ПОУ ХТК


И. Т. Федосова

«13» сентября 2022 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, КГА ПОУ ХТК) разработано в соответствии с Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 года № 222 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края», постановлением Правительства Хабаровского края от 28 июня 2019 года № 262-пр «Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных 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», Приказ Министерства образования и науки Хабаровского края от 21.02.2017 № 8 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и автономных профессиональных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края», Приказ Министерства образования и науки Хабаровского края от 04.03.2020 № 5 «О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и автономных профессиональных образовательных организаций, организаций дополнительного профессионального образования, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края», Приказ Министерства образования и науки Хабаровского края от 13.09.2019 № 38 «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки хабаровского края от 05 августа 2016 г. № 31 «Об утверждении положений об оплате труда работников краевых государственных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края», Приказ Министерства образования и науки Хабаровского края от 12.08.2021 № 35 «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Хабаровского края от 21 февраля 2017 г. № 8 «Об утверждении положения об оплате труда работников краевых государственных профессиональных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников КГА ПОУ ХТК (далее – работники) за счет средств краевого бюджета и средств, полученных от иной 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 иной 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 минимальной заработной платы, устанавливаемого федеральным и краевым законодательством.

1.5. Заработная плата работников колледжа предельными размерами не ограничивается.

1.6. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается 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. 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 включает 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;
- выплаты вознаграждения.

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам государственных учреждений края устанавливаются с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (Приложение № 7).

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

2.3. 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.

2.4. 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.

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

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

2.7. 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 кратном 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.

2.8. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы в отделении, группе, устанавливаемых работникам колледжа, приводятся в приложении № 3.

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

2.10. 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».

2.11. 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».

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

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

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

2.15. Профессии рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, установлены Перечнем в приложении № 5.

2.16. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам выплачивается в соответствии с постановлением правительства Российской Федерации № 850 от 30 декабря 2005 г. (раздел 7 настоящего Положения).

3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ НА ОСНОВЕ ТАРИФИКАЦИИ

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

3.2. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

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

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

Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору колледжа, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом колледжа.

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

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

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

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

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

3.9. 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.

3.10. 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).

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

3.12. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их

часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

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

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 ежемесячно 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 ежемесячно 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.

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

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

3.15. 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.

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

3.17. 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 3.14 настоящего Положения, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

3.18. 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. 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. Выплаты компенсационного характера для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с разделом 5 настоящего положения.

4.7. Директору колледжа, заместителям директора, главному бухгалтеру колледжа к должностному окладу устанавливается надбавка за профессиональное мастерство, классность за:

- наличие ученого звания «доцент» – 10 процентов;
- наличие ученого звания «профессор» – 20 процентов;
- наличие почетного звания «Народный», «Заслуженный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения – 10 процентов.

Выплата за наличие ученой степени, звания «Заслуженный», «Народный» устанавливается:

- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания или со дня вступления в силу Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации о награждении ведомственной наградой;
- 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.

4.8. Министерство образования и науки Хабаровского 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 Хабаровского 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.

4.9. 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 в соответствии с методикой, используемой при определении средней

заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

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.

4.10. Условия оплаты заместителей директора колледжа, главного бухгалтера определяются трудовым договором в соответствии с 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) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов) водителю, за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

г) не входящую в должностные обязанности преподавателей, но непосредственно связанные с образовательным процессом:

- руководство второй подгруппой;
- за заведование: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями;
- руководство предметно-цикловыми комиссиями;
- за проверку письменных работ;

- классное руководство (кураторство) (Приложение № 8).

д) другие компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством.

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 № 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 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» применяются:

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

- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока, в размерах,

установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и края.

5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), 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 на основании служебной записки руководителя структурного подразделения. Выплата производится на основании приказа директора колледжа.

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, производится на основании приказа директора учреждения и устанавливаются локальным актом колледжа с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также обеспечения указанных выплат финансовыми средствами (Приложение № 8).

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

дни, предоставляются отгулы с письменного согласия работников.

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 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 № 2 к настоящему 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 № 4).

6.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, 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 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 оформляется протоколом, на основании которого издается приказ о размере стимулирующих выплат в денежном выражении.

6.8. Надбавка за выслугу лет устанавливается 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 № 6).

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

Работодатель вправе обоснованно не выплатить или снизить размер выплаты стимулирующего характера при наличии у работника дисциплинарного взыскания и (или) нарушения работников Правил внутреннего распорядка, кодекса профессиональной этики и иных документов, регламентирующих деятельность работника, а также не выполнение поручений, распоряжений своего непосредственного руководителя.

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.

Работодатель имеет право не начислить премию или начислить ее не полностью в случае, если на работника наложено дисциплинарное взыскание.

7. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ЕЖЕМЕСЯЧНОГО ДЕНЕЖНОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО (КУРАТОРСТВО) ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ КРАЕВЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ

7.1. Общие положения.

7.1.1. В соответствии с внесением изменений в постановление Правительства Российской Федерации № 850 от 30 декабря 2005 г. «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя», утвержденные постановлением Правительства РФ от 07.07.2021 г. № 1113 устанавливается порядок начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций (далее - вознаграждение), реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

7.1.2. Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) предоставляются педагогическим работникам государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим руководство в группах очной и

очно-заочной формы обучения, проходящих обучение за счет средств бюджета.

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

7.1.4. Финансирование расходов по выплате вознаграждения педагогическим работникам образовательных организаций осуществляется за счет средств краевого, федерального бюджетов и от иной приносящей доход деятельности.

7.2. Порядок начисления и выплаты вознаграждения.

7.2.1. За счет средств краевого бюджета.

7.2.1.1. Софинансирование расходных обязательств на выплату районных коэффициентов к вознаграждению за классное руководство, установленных нормативными правовыми актами российского законодательства.

7.2.2. За счет средств федерального бюджета.

7.2.2.1. Вознаграждение в размере 5 000 рублей за классное руководство (кураторство) выплачивается педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления кураторства (классного руководства) в двух и более группах).

7.2.3. За счет иной приносящей доход деятельности.

7.2.3.1. Расходы на выплату районных коэффициентов к вознаграждению за классное руководство, превышающие, установленные нормативными правовыми актами российского законодательства.

7.2.3.2. При определении размера вознаграждения учитываются установленные трудовым законодательством Российской Федерации отчисления по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Пенсионный фонд Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, Фонд социального страхования Российской Федерации на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, а также с учетом страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) и районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с особыми климатическими условиями и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также за работу в других районах (местностях) с особыми климатическими условиями.

8. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

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

Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников колледжа утверждаются приказом директора колледжа.

8.3. 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.

8.4. 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.

8.5. Условия выплаты материальной помощи:

- материальная помощь выплачивается работнику в течение года в размере 1 (одного) должностного оклада (ставки заработной платы);
- материальная помощь выплачивается работникам, проработавшим в колледже не менее 3 месяцев в календарном году, и рассчитывается пропорционально отработанному в календарном году времени;
- материальная помощь 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 работникам, уволившимся из колледжа в течение года по собственному желанию, выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем году;
- материальная помощь работникам, уволившимся в связи с выходом на пенсию, выплачивается пропорционально отработанному времени;
- материальная помощь работникам, уволенным в связи с сокращением штата, выплачивается в полном объеме.

8.6. За счет средств, полученных от иной 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, 70 лет и т.д.;
- единовременная выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Размер материальной помощи устанавливается приказом директора колледжа.

8.7. 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.

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

Приложение № 1
к приказу КГА ПОУ ХТК
от 22.03.2023 № 17/1-ОД

Приложение № 1
к п. 1.7.
Положения об оплате труда
работников КГА ПОУ ХТК

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников КГА ПОУ ХТК

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты платы (рублей)
1	2	3
1.	Преподаватель	8 634,00
2.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	8 634,00
3.	Руководитель физического воспитания	8 634,00
4.	Мастер производственного обучения	8 240,00
5.	Воспитатель	8 240,00
6.	Методист	8 240,00
7.	Педагог-организатор	7 645,00
8.	Социальный педагог	7 645,00
9.	Педагог дополнительного образования	7 645,00
10.	Заведующий отделением	10 067,00
11.	Заведующий отделом по учебной-производственной работе	10 067,00
12.	Заведующий отделом по социальным вопросам	10 067,00
13.	Старший мастер	10 067,00
14.	Заведующий лабораторией	10 067,00
15.	Заведующий учебно-производственными мастерскими	10 067,00
16.	Заведующий библиотекой	10 067,00
17.	Заведующий учебной частью	10 067,00
18.	Заведующий практикой	10 067,00
19.	Руководитель центра профориентационной работы и содействия трудоустройству выпускников	10 067,00
20.	Руководитель специализированного центра компетенций	10 067,00
21.	Руководитель центра дополнительного образования	10 067,00
22.	Начальник учебного отдела	10 067,00

23.	Начальник отдела по информационным технологиям	10 067,00
24.	Начальник отдела кадров	9 019,00
25.	Начальник отдела документационного обеспечения и архива	9 019,00
26.	Заместитель главного бухгалтера	8 610,00
27.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	8 240,00
28.	Механик	7 582,00
29.	Заведующий общежитием	7 378,00
30.	Заведующий производством	7 378,00
31.	Начальник хозяйственного отдела	7 378,00
32.	Специалист по кадрам	7 176,00
33.	Бухгалтер	7 176,00
34.	Экономист	7 176,00
35.	Юрисконсульт	7 176,00
35.	Специалист по профориентационной работе	7 176,00
37.	Специалист по охране труда	7 176,00
38.	Специалист по дополнительному образованию	7 176,00
39.	Специалист в сфере закупок	7 176,00
40.	Программист	7 176,00
41.	Библиотекарь	7 059,00
42.	Заведующий складом	6 765,00
43.	Заведующий хозяйством	6 165,00
44.	Диспетчер образовательного учреждения	6 471,00
45.	Секретарь учебной части	6 080,00
46.	Секретарь руководителя	6 150,00
47.	Секретарь	4 715,00
48.	Лаборант	6 150,00
49.	Техник по обслуживанию компьютерных систем	6 150,00
50.	Техник	6 150,00
51.	Техник-смотритель зданий и сооружений	6 150,00
52.	Администратор	6 150,00
53.	Водитель автомобиля	5 026,00
54.	Повар	5 026,00
55.	Кондитер	5 026,00
56.	Паспортист	4 715,00
57.	Архивариус	4 715,00
58.	Комендант	4 715,00
59.	Дежурный по общежитию	4 715,00
60.	Кастелянша	4 456,00
61.	Кладовщик	4 456,00

62.	Уборщик производственных и служебных помещений	4 456,00
63.	Слесарь-сантехник	4 456,00
64.	Слесарь-ремонтник	4 456,00
65.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4 456,00
66.	Плотник	4 456,00
67.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4 456,00
68.	Машинист насосных установок	4 456,00
69.	Вахтер	4 456,00
70.	Гардеробщик	4 456,00
71.	Мойщик посуды	4 456,00

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	Показатели квалификации	Специалисты, руководители структурных подразделений
1	2	2
1.	Наличие высшей квалификационной категории	0,75
2.	Наличие первой квалификационной категории	0,15
3.	Наличие второй квалификационной категории	0,1
4.	Наличие ученой степени кандидата наук	0,1
5.	Наличие ученой степени доктора наук	0,2
6.	Наличие ученого звания «доцент»	0,1
7.	Наличие ученого звания «профессор»	0,2
8.	Наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю организации, у педагогических - профилю педагогической деятельности	0,1

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

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1	2	3
1.	За работу в коррекционных отделениях, классах, группах для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в организациях, осуществляющих образовательную деятельность: педагогическим работникам другим работникам	 0,2 0,15
2.	За работу в отделениях, классах, группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	0,2
3.	Руководящим (непосредственно участвующим в организации образовательного процесса) и педагогическим работникам лицеев, колледжей	0,15
4.	Старшим мастерам и мастерам производственного обучения, обучающим профессиям художественных ремесел, осуществляющим подготовку рабочих и специалистов для предприятий и организаций угольной, сланцевой промышленности, черной и цветной металлургии и для горно-капитальных работ	0,15

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 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	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

образования структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	либо	
Преподаватель музыкальной, художественной (школы культуры); концертмейстер	детской школы, искусств,	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший преподаватель; преподаватель	тренер- тренер-	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор физкультуре	по	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения среднего профессионального образования структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего	либо	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу

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.

Перечень
профессий рабочих, отнесенных к 4 квалификационному уровню
профессиональной квалификационной группы «общеотраслевые профессии
рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и
ответственные (особо ответственные) работы

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

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет
работникам краевых государственных бюджетных и автономных
профессиональных образовательных организаций, подведомственных
министерству образования и науки Хабаровского края

1.1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Выплата надбавки за выслугу лет (далее - надбавка) работникам краевых государственных бюджетных и автономных профессиональных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края (далее - организации), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителям организаций, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе, безопасности и общим вопросам), главным бухгалтерам при стаже работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 30 процентов;
- от 10 лет и выше - 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;
- от 10 лет и выше - 35 процентов.

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам краевых государственных организаций системы образования 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.

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 руководителя организации.

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

4. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ НАДБАВКИ

4.1. Надбавка 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, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата новой надбавки производится по окончании указанных периодов.

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

5. ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ УСТАНОВЛЕННОГО ПОРЯДКА НАЧИСЛЕНИЯ НАДБАВКИ

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки у работников образования возлагается на руководителей организаций.

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

Приложение № 2
к приказу КГА ПОУ ХТК
от 22.03.2023 № 17/1-ОД

Приложение № 7
к п.2.2
Положения об оплате труда
работников КГА ПОУ ХТК

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов),
минимальных ставок заработной платы работников краевых
государственных профессиональных образовательных организаций,
подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края

N п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки зарплатной платы (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Минздравсоцразвития России) от 05 мая 2008 г. № 216н	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	6 080
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1.2.1.	1 квалификационный уровень	6 273
1.2.2.	2 квалификационный уровень	6 471

1.3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1.3.1.	1 квалификационный уровень	7 249
1.3.2.	2 квалификационный уровень	7 645
1.3.3.	3 квалификационный уровень	8 240
1.3.4.	4 квалификационный уровень	8 634
1.4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1.4.1.	1 квалификационный уровень	9 647
1.4.2.	2 квалификационный уровень	10 067
1.4.3.	3 квалификационный уровень	10 486
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 217н	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	
2.1.1.	1 квалификационный уровень	8 363
2.1.2.	2 квалификационный уровень	8 755
2.1.3.	3 квалификационный уровень	9 147
2.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	
2.2.1.	1 квалификационный уровень	9 272
2.2.2.	2 квалификационный уровень	9 664

2.2.3.	3 квалификационный уровень	10 054
2.2.4.	4 квалификационный уровень	10 448
2.2.5.	5 квалификационный уровень	10 839
2.2.6.	6 квалификационный уровень	11 232
3.	Профессиональные квалификационные <u>группы</u> должностей работников сферы научных исследований и разработок, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 03 июля 2008 г. № 305н	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	
3.1.1.	2 квалификационный уровень	9 411
3.1.2.	3 квалификационный уровень	9 803
3.1.3.	4 квалификационный уровень	10 194
3.1.4.	5 квалификационный уровень	10 586
4.	Профессиональные квалификационные <u>группы</u> должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	5 491
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	6 273
4.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	7 059
4.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений"	8 234

	культуры, искусства и кинематографии"	
5.	Профессиональные квалификационные <u>группы</u> должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007 г. № 526	
5.1.	Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	
5.1.1.	1 квалификационный уровень	4 891
5.2.	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
5.2.1.	2 квалификационный уровень	5 928
5.2.2.	3 квалификационный уровень	6 542
5.2.3.	4 квалификационный уровень	6 746
5.2.4.	5 квалификационный уровень	6 951
5.3.	Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
5.3.1.	2 квалификационный уровень	15 289
5.4.	Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"	
5.4.1.	1 квалификационный уровень	17 067
6.	Профессиональные квалификационные <u>группы</u> общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н	
6.1.	Профессиональная квалификационная группа	

	«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
6.1.1.	1 квалификационный уровень	4 715
6.1.2.	2 квалификационный уровень	5 128
6.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
6.2.1.	1 квалификационный уровень	6 150
6.2.2.	2 квалификационный уровень	6 765
6.2.3.	3 квалификационный уровень	7 378
6.2.4.	4 квалификационный уровень	7 582
6.2.5.	5 квалификационный уровень	7 789
6.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
6.3.1.	1 квалификационный уровень	7 176
6.3.2.	2 квалификационный уровень	7 378
6.3.3.	3 квалификационный уровень	7 582
6.3.4.	4 квалификационный уровень	7 789
6.3.5.	5 квалификационный уровень	8 610
6.4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
6.4.1.	1 квалификационный уровень	9 019
6.4.2.	2 квалификационный уровень	9 411
6.4.3.	3 квалификационный уровень	9 803
7.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития	

	России от 29 мая 2008 г. № 248н	
7.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
7.1.1.	1 квалификационный уровень	4 456
7.1.2.	2 квалификационный уровень	4 919
7.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
7.2.1.	1 квалификационный уровень	5 026
7.2.2.	2 квалификационный уровень	5 775
7.2.3.	3 квалификационный уровень	6 309
7.2.4.	4 квалификационный уровень	8 302
8.	Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 г. № 121н	
(в ред. приказа Министерства образования и науки Хабаровского края от 12.08.2021 № 35)		
8.1.	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	
8.1.1.	1 квалификационный уровень	5 381
8.2.	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
8.2.1.	1 квалификационный уровень	5 818
8.2.2.	2 квалификационный уровень	6 138
8.2.3.	3 квалификационный уровень	6 447

8.2.4.	4 квалификационный уровень	6 962
9.	Работники краевых государственных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, занимающие должность, не отнесенную к профессиональной квалификационной группе	
9.1.	Ассистент (помощник)	6 080
9.2.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	8 240

Приложение № 8
к п. 5.1.
Положения об оплате труда
работников КГА ПОУ ХТК

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.	2	3	4
1.	Классное руководство (кураторство)	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